

**ACTA RESUMIDA DE LA SESIÓN ORDINARIA DE LA
COMISIÓN DE DESARROLLO ECONÓMICO, PRODUCTIVIDAD,
COMPETITIVIDAD Y ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA
MIÉRCOLES 17 DE SEPTIEMBRE DE 2014**

En el Distrito Metropolitano de Quito, a los diecisiete días del mes de septiembre del año dos mil catorce, siendo las 10:30, se instalan en sesión ordinaria en la sala de sesiones de la Corporación de Promoción Económica CONQUITO, las concejales miembros de la comisión: Carla Cevallos y Renata Moreno, quien preside la sesión.

Además se registra la presencia de los siguientes funcionarios: Ing. Juan Carlos Holguín, Secretario de Desarrollo Productivo y Competitividad; Sra. Ana María Correa, Abg. Carolina Velásquez, Abg. Karla Loor, Abg. Paz Guevara y Dr. Diego Carrasco, funcionarios de la Secretaría de Desarrollo Productivo y Competitividad; Sr. Juan Reyna, funcionario de la Administración General; Abg. Luis Santiana, Abg. Jaime Morán Paredes y Srta. Daniela Garzón, asesores del despacho de la concejala Carla Cevallos; Abg. Norma Jiménez, funcionaria de la Procuraduría Metropolitana; Dra. María Augusta Mora, Ing. Diego Calderón y Srta. Fabiola Mata, asesores del despacho de la concejala Renata Moreno.

Secretaría constata que existe el quórum legal y reglamentario y da lectura del orden día, el mismo que es aprobado con la inclusión en el punto varios, por pedido de la concejala Carla Cevallos, del tratamiento de la propuesta para ayudar a los habitantes del sector de Guayllabamba, quienes se encuentran afectados por los acontecimientos provocados por los últimos movimientos telúricos.

ORDEN DEL DÍA:

- 1. Presentación por parte de la Secretaría de Desarrollo Productivo y Competitividad, sobre el proceso de obtención del sello prioritario de inversiones.**

Ing. Juan Carlos Holguín, Secretaria de Desarrollo Productivo y Competitividad: Señala que el proceso se encuentra enmarcado dentro de los proyectos que se analizan en las mesas técnicas de los Secretarios, que se reúnen periódicamente para tratar proyectos especiales denominados PUAE.

A continuación, realiza la presentación del proceso de evaluación de los proyectos de inversión analizados en la Mesa Técnica de Secretarios, detallando los siguientes aspectos:

- **Requisitos que deben reunir los proyectos para ingresar a análisis en la Mesa Técnica de Secretarios.**
 - Deben ser proyectos que por su naturaleza, adquieren el carácter de especiales (PUAE) de carácter privado y público, cuya magnitud, volumen de inversión y radio de influencia demandan un análisis amplio e integral.
 - Cumplir con los requerimientos básicos (Anexo 1)
 - Mediante resolución de la STHV - 008, de 27 diciembre de 2013, se da sustento jurídico a la decisión de aplicar este mecanismo de aprobación -Mesa Técnica.
- **Integrantes de la Mesa Técnica.**
 - Secretario de Territorio, Hábitat y Vivienda (Presidente de la mesa);
 - Secretario General de Planificación;
 - Secretaria de Ambiente;
 - Secretario de Desarrollo Productivo y Competitividad;
 - Secretario de Movilidad;
 - Secretario General de Coordinación Territorial y Participación Ciudadana;

- Gerente de Espacio Público de la Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas – EPMOP; y,
- Asesor del Alcalde para desarrollo urbano y ordenamiento territorial.

• **Procedimientos.**

1. Ingreso del proyecto en Ventanilla de STHV.
2. Verificación previa de contenidos (STHV).
3. Presentación del PUAE ante la Mesa técnica.
4. Se analiza inmediatamente y/o con una segunda reunión si el PUAE es viable, por medio de análisis sectoriales y en conjunto.
5. Si el PUAE es viable, podrá continuar los trámites en las diferentes entidades.
6. Periódicamente, la mesa da seguimiento a los PUAE's declarados como viables.
7. Aprobación del proyecto.

• **Anexo 1.**

Índice de contenidos para la presentación de Proyectos Urbano - Arquitectónicos Especiales – PUAE, ante la Mesa Técnica de Secretarios del MDMO.

- Presentación del promotor, gestor o propietario del proyecto.
- Tipo y objetivos del proyecto.
- Localización y contexto general de implantación del proyecto.
- Características generales de la propuesta.
- Viabilidad técnica y legal.
- Viabilidad económica y financiera.
- Identificación de potenciales impactos y criterios para su aprovechamiento, mitigación o remediación.
- Aportes urbanos y contribuciones al desarrollo de la ciudad.

(Se adjunta la presentación al acta como anexo 1).

RESOLUCIÓN:

La comisión avoca conocimiento del informe presentado y **resuelve:** solicitar a la Secretaría de Territorio, Hábitat y Vivienda, emita para conocimiento y análisis de esta Comisión, un informe respecto del estado de los Proyectos Urbano - Arquitectónicos Especiales – PUAE, tratados en la Mesa Técnica de Secretarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, el mismo que deberá ser canalizado para conocimiento de esta comisión, a través del Ingeniero Juan Carlos Holguín, Secretario de Desarrollo Productivo y Competitividad.

2. **Presentación de los avances y las acciones a seguir para la construcción de la ordenanza de empleo y emprendimiento digno.**

Concejala Renata Moreno, Presidenta de la Comisión: Inicia con la presentación del estudio de necesidades y expectativas realizado en las empresas y adultos mayores, detallando los siguientes temas:

- Antecedentes.
- Resultados de encuestas a empresas.
- Estudio de necesidades y expectativas de personas.
- Anexo: formularios encuestas.

Como antecedentes señala que durante el mes de agosto de 2014, se definió por parte de la Comisión que como parte del proceso de construcción de la "Ordenanza Metropolitana para Fomentar y Estimular el

Empleo y Emprendimiento Digno" es importante conocer las necesidades y expectativas de la población y de los empresarios quiteños.

En este sentido, señala que el camino escogido fue la recolección de las necesidades de empresarios y ciudadanos a través de un estudio de mercado en el cual se lleguen a determinar con un sustento técnico y estadístico las principales variables que determinen la nueva ordenanza de "Empleo y Emprendimiento Digno".

Manifiesta que se han tenido como objetivos: realizar un proceso de construcción de la ordenanza en base a las necesidades y expectativas reales de los adultos mayores de 50 años en adelante y de las empresas potenciales empleadores en la ciudad de Quito; determinar las necesidades y expectativas de los adultos mayores de 50 años en cuanto a empleo y emprendimiento; y, establecer variables que permitan conocer el grado de aceptación de la Ordenanza de Empleo y Emprendimiento Digno entre los potenciales empleadores empresas radicadas en el Distrito Metropolitano de Quito.

Indica, además, que se estudiarán a empresas y a adultos mayores de 50 años en función de que los primeros se constituyen como posibles empleadores y los adultos mayores como potenciales empleados o emprendedores.

El análisis se realizó en el Distrito Metropolitano de Quito y sus parroquias rurales, dónde se realizó un estudio de tipo cuantitativo tanto a nivel de Empleadores como de Adultos mayores, empleándose dos encuestas previamente estructuradas y realizándose un procedimiento de muestreo aleatorio en sitios previamente definidos

Señala que de acuerdo a los datos del INEC existen en Quito 69.147 empresas clasificadas de acuerdo a su tamaño entre Grandes Empresas, Medianas Empresas, Pequeñas Empresas, y Microempresas. Las encuestas se analizaron con una muestra estadísticamente representativa de cada uno de estos segmentos.

Como síntesis del estudio realizado, señala lo siguiente:

- EL 42% de las empresas tienen institucionalizadas dentro de su gestión prácticas de Responsabilidad Social Empresarial -RSE, de las cuales las empresas grandes tienen el 100% de prácticas de RSE.
- El 84% de las empresas entrevistadas manifestó explícitamente que sí estarían interesados en contratar dentro de su nómina a adultos mayores a 50 años como parte de un programa de RSE en el cual tenga su empresa como compensación a estímulos tributarios y no tributarios.
- El 45% de los empresarios entrevistados manifestaron que les interesaría como parte de un programa de RSE proporcionar trabajo a los adultos mayores a 50 años en tareas puntuales (específicas), mientras que 31% les interesaría contratarlos en su nómina a tiempo completo y a medio tiempo (19%).
- Las empresas tienen dentro de su nómina un porcentaje notablemente inferior de trabajadores cuya edad es superior a 50 años; en las empresas grandes el promedio es 12%, mientras que en las empresas medianas es 24%, y en las pequeñas es de 29%.
- Al preguntar acerca de los factores que limitarían la contratación de adultos mayores, la mayor parte de los empresarios (31%) consideran que el tipo de trabajo que se realiza en sus empresas no permitiría la contratación de adultos mayores; de igual manera, se argumenta que las condiciones físicas serían también un impedimento (13%).

- EL 28% no tiene impedimento alguno para contratar adultos mayores, mientras que el 22% indica que no puede generar nuevas fuentes de empleo por falta de actividad económica y que requiere generar más negocio para pensar en contratar adultos mayores.
- Los empresarios consideran que los adultos mayores buscan emplearse nuevamente por sentirse útiles, un 34%; y, consideran que por necesidades económicas, ausencia e insuficiencia de ingresos lo hacen un 34%.
- El 69% de los encuestados considera que los problemas de salud, limitaciones físicas y adaptación al uso de la tecnología representan las mayores dificultades que tendrían al momento de contratar a un adulto mayor, mientras que tan solo el 1% no considera que existen factores críticos en esta contratación.
- Al encuestar a las empresas, manifestaron tener interés en auspiciar programas para:
 1. Capacitación y asistencia técnica.
 2. Programas de microcréditos a emprendedores.
 3. Desarrollo de programas de micro emprendimiento mediante programas de negocios inclusivos.
 4. Programas orientados a mejorar la calidad de vida de adultos mayores.
- Al preguntar acerca de qué apoyo necesita o espera recibir por parte del Municipio de Quito para mejorar las condiciones de funcionamiento y competitividad de su empresa, los encuestados respondieron en 23% sobre la simplificación de trámites y mejoramiento de la calidad de los servicios municipales como el factor de mayor importancia sobre el cual esperan la atención del Municipio.

También les interesa tener apertura para participar en las contrataciones municipales como proveedores, para la cual piden que se transparenten sus procesos de contratación pública y así tener más trabajo e ingresos para su empresa y, por consiguiente, que demanden de mayores fuentes de empleo.

De acuerdo a las necesidades detectadas, tanto de los empresarios así como de los adultos, se han obtenido las siguientes conclusiones, debiendo el proyecto de ordenanza centrarse y priorizarse en los siguientes aspectos.

Grupo Poblacional:

- Los esfuerzos a realizar por parte del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito se recomienda se encaminen a atender al sector de la población de adultos mayores que no poseen ingresos o tienen ingresos menores a \$350 dólares mensuales y tienen dificultades económicas para su subsistencia. Dentro de este grupo es importante analizar al grupo poblacional que no es afiliado al IESS y no recibe pensión por jubilación; y, por consiguiente, no cuenta con las prestaciones y beneficios de salud, etc.
- La atención se debe centrar en dos grupos de adultos identificados, los cuales son a partir de los 50 años en los cuales la población registra un alto nivel de desempleo y, los adultos mayores a 65 años.
- Dentro de estos grupos las mujeres también constituyen un grupo vulnerable.
- Orientación de la ordenanza
- El programa Empleo y Emprendimiento Digno forma parte de una propuesta integral para la consecución de una ciudad de oportunidades para todos, de un Quito solidario, y con un desarrollo socialmente responsable en que todos los Quiteños contribuimos a generar un porvenir mejor, a

promover políticas no discriminatorias en las contrataciones en el que se comprometa a las empresas privadas a generar empleo en segmentos vulnerables de la población como parte de su compromiso con la ciudad.


- Establecer redes de trabajo en base a un modelo de cooperación pública - privada en el que los empresarios que participen en el programa reciban como compensación un tratamiento diferenciado y personalizado e incentivos económicos y no económicos.
- La ordenanza en su estructura y reglamentación debe prever la suficiente flexibilidad para que su aceptación y aplicabilidad por parte de los empleadores sea la esperada.

Incentivos a empresas:

- A los empresarios les interesa ser parte de los procesos de contratación pública del Municipio y solicitan transparentar los mismos, por lo que se sugiere se creen nuevas bases de datos de proveedores con las empresas colaboradoras en el proyecto de manera que se los pueda considerar en las invitaciones directas, ínfima cuantía, contratación directa, concurso público abierto, subasta inversa, etc., a fin de que tengan oportunidades reales de adjudicación, ya que con la apertura que se espera los procesos de contratación no estarían direccionados; adicionalmente, se puede analizar la viabilidad de incluir como parte de los parámetros de calificación de las contrataciones un puntaje en reconocimiento de la contratación de adultos mayores en la nómina.
- La simplificación de trámites y mejoramiento de servicios en el Municipio es un tema crítico en el que se deben desarrollar soluciones definitivas y que las empresas privadas perciben como la principal obligación que esperan que la Municipalidad cumpla como parte de una colaboración público privada.
- En virtud de que los empleadores requieren mantener flexibilidad laboral, dentro de la ordenanza se debe prever que las empresas puedan acogerse a todos los tipos de contratación previstos en la ley para la aplicación de la ordenanza de Empleo Digno.
- Los estímulos e incentivos tributarios también deben formar parte de las variables a considerar en la ordenanza, ya que existe un segmento de los empresarios que mantienen como expectativa la "reducción de impuestos" como parte del discurso de la nueva administración.
- Se debe incorporar a la ordenanza la premiación y reconocimiento a las empresas que participen en el proyecto e incluso que esto repercuta a nivel de promoción como parte de los incentivos no tributarios.

Apoyo a los adultos:

- Capacitación y asistencia técnica en habilidades básicas para conseguir empleo.
- Capacitación y asistencia técnica en computación para que adquieran habilidades y conocimientos en manejo de herramientas básicas de computación. Adaptación al uso de la tecnología, trámites por internet, etc.
- Desarrollo y fortalecimiento de programas de microcrédito a emprendedores a través de Conquito y sus alianzas estratégicas con instituciones financieras públicas y privadas, capitales semilla e inversores ángeles, esta necesidad es particularmente importante en este segmento pues los adultos mayores no son sujetos de crédito.

 El Municipio como ejemplo de apoyo al adulto mayor:

Página 5 de 7 

- Dado que el Municipio se constituye en uno de los más grandes empleadores de la ciudad de Quito y a través de sus distintas Secretarías, Administraciones Zonales, dependencias Municipales y Empresas Públicas Metropolitanas, debería apropiarse del proyecto y generar contrataciones a tiempo completo, parcial o por tareas específicas a los adultos mayores, de manera que se genere conciencia colectiva de la importancia en la sociedad del aporte que pueden brindar los adultos mayores.
- Las 1000 firmas más grandes del Ecuador generan el 42% del empleo, y estas representan el 2,4% del total de empresas activas, generan el 68% de las ventas; por lo tanto, para la aplicación de la ordenanza es clave la gestión directa del Municipio con los grandes empleadores de Quito.

Temas que no son competencia del Municipio:

- De lo evidenciado en el estudio se puede determinar que existen expectativas y necesidades que no están en la competencia del Municipio, por ejemplo: cambios en políticas públicas del Gobierno Central, leyes y otros instrumentos legales y tributarios, disminución del impuesto a la renta, Impuesto al Valor Agregado, Aranceles y otros más.
- Al igual que las empresas, los adultos mayores tienen necesidades y expectativas sobre las cuales consideran que el Municipio les puede ayudar. Dentro del proyecto se deben contemplar las variables que deben formar parte de la ordenanza "Empleo y Emprendimiento Digno" y las demás iniciativas, programas y proyectos que como consecuencia de este estudio y del conocimiento de la realidad de los adultos mayores se deben proponer como parte de un programa integral de "mejoramiento de las condiciones y calidad de vida del adulto mayor".

Sugerencias de contenido de un programa para mejorar la calidad de vida del adulto mayor:

- Capacitación en informática.
- Capacitación y asistencia técnica para el emprendimiento.
- Preparación al adulto mayor para la Reinserción laboral y adaptación al cambio.
- Programas dirigidos a empleadores para la prevención de la discriminación, abuso y maltrato al adulto mayor en el Distrito Metropolitano de Quito.
- Programas de docencia – capacitación y traspaso de experiencia para que el adulto mayor a las siguientes generaciones.
- Programas de microcrédito a través de alianzas público – privadas.
- Bolsa de empleo especializada en adultos mayores - Conquito.
- Fortalecimiento de red de contactos para la empleabilidad del adulto mayor.
- Tratamiento preferencial al adulto mayor en servicios municipales.
- Reducción de impuestos (patente) para fomentar el emprendimiento.
- Campaña de diagnóstico de la salud del estado actual de los adultos mayores previo a una colocación laboral de la bolsa de empleo.
- Programas de vivienda digna orientada a adultos mayores que no cuentan con las condiciones mínimas de subsistencia y vivienda.
- Formación de red de comercialización de productos elaborados por adultos mayores.
- Programas de asistencia a mendicidad en la tercera edad.
- Inserción del adulto mayor en actividades realizadas por las distintas dependencias del Municipio de Quito.
- Auspicio a programas de preparación del retiro de los empleados adultos mayores en base a una transición programada (outplacement laboral).
- Motivación de cambios en leyes en beneficio del adulto mayor a ser tratado por la Asamblea Nacional, y otros organismos del Estado (tributarias, laborales, seguridad social).

- Alianzas, cooperación técnica y red con organismos nacionales e internacionales, públicos y privados que promueven el mejorar la calidad de vida del adulto mayor.

(La presentación se adjunta al acta como anexo 2).

La hoja de ruta de las acciones a ejecutar del proyecto de ordenanza, contiene lo siguiente: actividad; fecha de inicio; fecha de finalización; responsables, y, actividades realizadas.

(La hoja de ruta se adjunta al acta como anexo 3).

RESOLUCIÓN:

La comisión avoca conocimiento de la presentación realizada y **resuelve:** solicitar a la Procuraduría Metropolitana, remita para conocimiento y análisis de esta Comisión, un informe y criterio legal, respecto de la viabilidad jurídica de incorporar estímulos o beneficios tributarios en el proyecto de ordenanza de Empleo y Emprendimiento Digno.

3. Varios.

- **Concejala Carla Cevallos:** Considerando los acontecimientos provocados por los últimos movimientos telúricos, que han afectado notablemente la economía de los habitantes del sector de Guayllabamba, propone realizar una feria gastronómica a favor de los habitantes del mencionado sector.

RESOLUCIÓN:

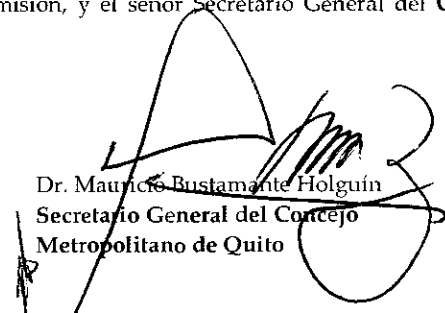
La comisión luego de conocer la propuesta de la concejala Carla Cevallos, de realizar una feria gastronómica a favor de los habitantes del sector de Guayllabamba, por los acontecimientos provocados por los últimos movimientos telúricos, que han afectado notablemente su economía, **resuelve:** solicitar a la Secretaría de Desarrollo Productivo y Competitividad, analice y efectúe las gestiones necesarias para llevar a cabo esta iniciativa a la brevedad posible, en caso de ser viable.

Siendo las 12h25, y al haberse agotado los puntos del orden del día, se levanta la sesión. Firman para constancia de lo actuado, la señora Presidenta de la comisión, y el señor Secretario General del Concejo Metropolitano de Quito.



Dra. Benata Moreno
Presidenta de la Comisión de
Desarrollo Económico, Productividad,
Competitividad y Economía Popular y Solidaria

Pamela A.



Dr. Mauricio Bustamante Holguín
Secretario General del Concejo
Metropolitano de Quito

A N E X O 1

SECRETARÍA DE
DESARROLLO
PRODUCTIVO
ALCALDÍA

PROCESO DE EVALUACIÓN DE
PROYECTOS DE INVERSIÓN
Mesa Técnica de Secretarios

Requisitos para ingresar en la Mesa Técnica de Secretarios

- Deben ser proyectos que por su naturaleza, adquieren el carácter de especiales (PUAE) de carácter privado y público, cuya magnitud, volumen de inversión y radio de influencia demandan un análisis amplio e integral.
- Cumplir con los requerimientos básicos (Anexo 1)
- Mediante resolución de la STHV - 008 del 27 dic 2013 se da sustento jurídico a la decisión de aplicar este mecanismo de aprobación -Mesa Técnica.

INTEGRANTES

- Secretario de Territorio, Hábitat y Vivienda (Presidente de la mesa)
- Secretario General de Planificación
- Secretaria de Ambiente
- Secretario de Desarrollo Productivo y Competitividad
- Secretario de Movilidad
- Secretario de Coordinación Territorial.
- Gerente de Espacio Público de la EPMMP
- Asesor del Alcalde para desarrollo urbano y ordenamiento territorial.

PROCEDIMIENTO

1. Ingreso del proyecto en Ventanilla de STHV
2. Verificación previa de contenidos (STHV)
3. Presentación del PUAE ante la Mesa técnica
4. Se analiza inmediatamente y/o con una segunda reunión si el PUAE es viable, por medio de análisis sectoriales y en conjunto.
5. Si el PUAE es viable, podrá continuar los trámites en las diferentes entidades.
6. Periódicamente, la mesa da seguimiento a los PUAE's declarados como viables * REVISAR
7. Aprobación del Proyecto

ANEXO 1

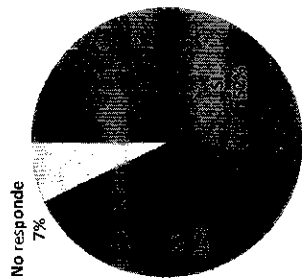
Índice de contenidos para la presentación de Proyectos Urbano - Arquitectónicos Especiales – PUAE, ante la Mesa Técnica de Secretarios del MDMQ

- Presentación del promotor, gestor o propietario del proyecto
- Tipo y objetivos del proyecto
- Localización y contexto general de implantación del proyecto
- Características generales de la propuesta
- Viabilidad técnica y legal
- Viabilidad económica y financiera
- Identificación de potenciales impactos y criterios para su aprovechamiento, mitigación o remediación
- Aportes urbanos y contribuciones al desarrollo de la ciudad

A N E X O 3

1. ¿Usted tiene actualmente alguna actividad económica o empleo?

Usted tiene actualmente alguna actividad económica o empleo? (todos los entrevistados)

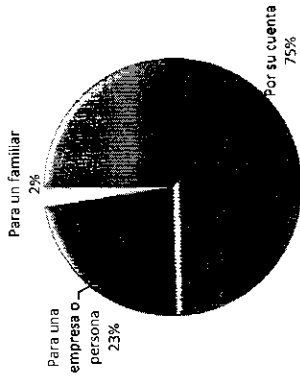


	# Respuestas
SI	179
NO	144
No responde	25
Total	348

El 55% de las personas mayores a 50 años manifiesta tener alguna actividad económica, a medida que sube el rango de edad va disminuyendo, en los mayores a 65 años el índice es del 42%

Si su respuesta es positiva, ¿qué tipo de actividad?

¿Usted tiene actualmente alguna actividad económica o empleo?



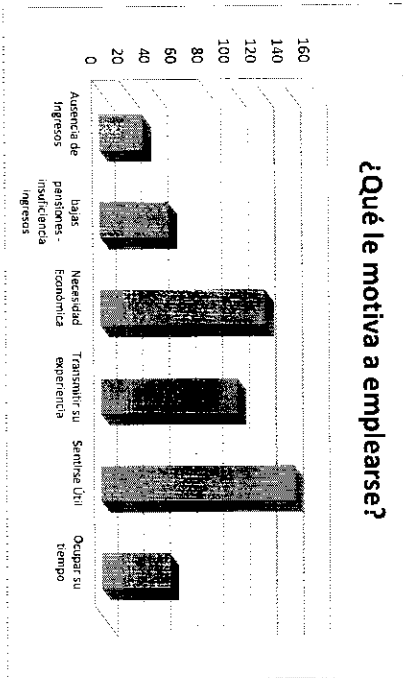
La mayor parte de las personas que declara realizar una actividad económica lo hace por cuenta propia en un 75%.

	# Respuestas
Por su cuenta	123
Para una empresa o persona	38
Para un familiar	4

Estas personas indican realizar las siguientes actividades económicas:

- Empleados públicos, tienen un negocio, docencia, viven de los arriendos, tienen una empresa u oficina, son vendedores informales, realizan manualidades, fotografía y otras actividades.

2. ¿Qué le motiva a emplearse nuevamente?

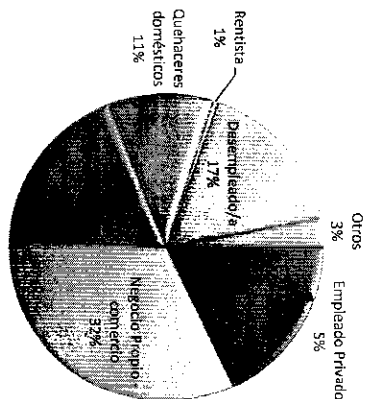


La principal causa que les motiva a emplearse es la necesidad económica en un 41% y el 58% lo hace por ocupar su tiempo y sentirse útil.

Existieron varias personas que expusieron más de una razón por la cual quieren emplearse.

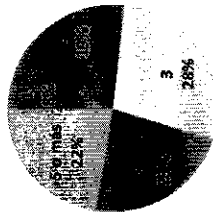
	# Respuestas	%
Ausencia de Ingresos	33	6%
bajas pensiones - insuficiencia Ingresos	52	10%
Necesidad Económica	124	24%
Transmitir su experiencia	103	20%
Sentirse Útil	145	28%
Ocupar su tiempo	52	10%
Total	509	100%

Actividad Actual

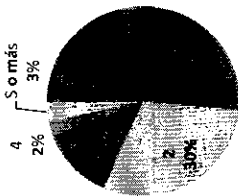


A continuación se presentan las respuestas al cuestionario.

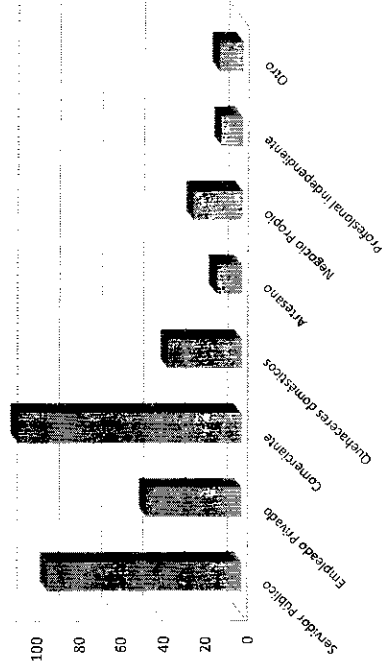
¿Cuántas personas viven en su casa?



¿Cuántas personas trabajan en su casa?



Experiencia Laboral que tuvo el adulto mayor



3. ¿Recibe pensión por jubilación?

Reciben pensión por jubilación (todos los encuestados)



	# Respuestas	%
SI	110	32%
NO	230	68%
Total	340	100%

Las respuestas para los adultos mayores de 65 años es la siguiente:

Reciben pensión por jubilación mayores de 65 años

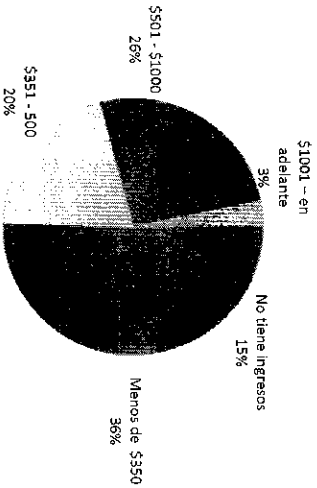


	# Respuestas	%
SI	78	45%
NO	97	55%
TOTAL	175	100%

Se puede apreciar que el 55% de los adultos mayores a 65 años no reciben pensión por jubilación, por esta razón muchos de ellos tal como lo indican las respuestas anteriores desarrolla algún tipo de actividad económica para generar ingresos para su subsistencia.

3.1. ¿Cuál es su nivel de ingresos?

NIVEL DE INGRESOS mayores a 65 años

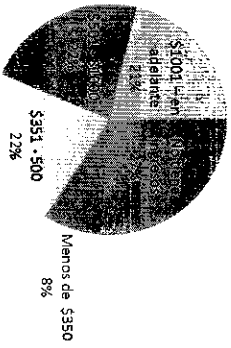


La cifra de personas entrevistadas mayores de 65 años que no tienen ingresos es del 15%, mientras que el 36% de los encuestados recibe ingresos de menos de \$350 mensuales.

De acuerdo a los datos el INEC 2014, la canasta básica se encuentra en agosto 2014 en \$593.60, por lo que más del 71% de los adultos mayores no cubre con sus ingresos la canasta básica familiar. Y un 15% no tiene ingresos.

En cuanto a los menores de 65 años el nivel de ingresos es el siguiente:

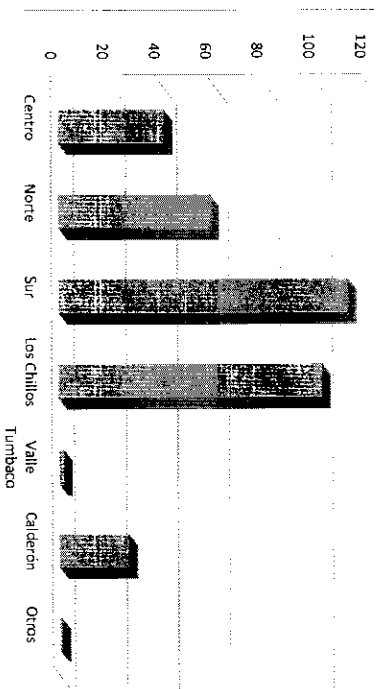
Nivel de ingresos menores a 65 años



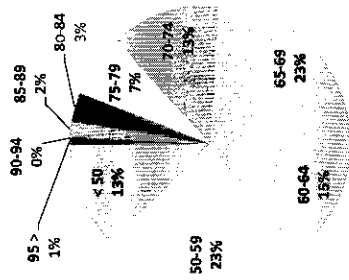
El nivel de estudios tiene un comportamiento diferente al clasificarlo por género, las mujeres en un 56% no tienen estudios o tienen educación primaria mientras que en los hombres el nivel de escolaridad es diferente siendo en el grupo de mayores a 65 años un 31% este indicador.

Nivel de Estudios	HOMBRES	HOMBRES > 65 AÑOS	MUJERES	MUJERES > 65 AÑOS
Sin estudios	4%	2%	5%	56%
Primaria	21%	29%	42%	32%
Secundaria	35%	29%	34%	12%
Superior/ Universitaria	36%	39%	16%	0%
Maestría/ Doctorado	4%	2%	2%	0%

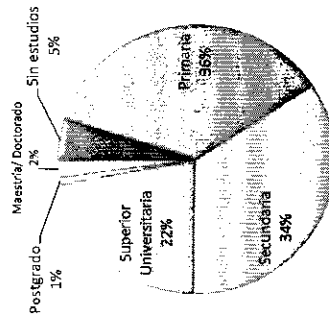
Sector Residencia



EDADES DE LOS ENTREVISTADOS



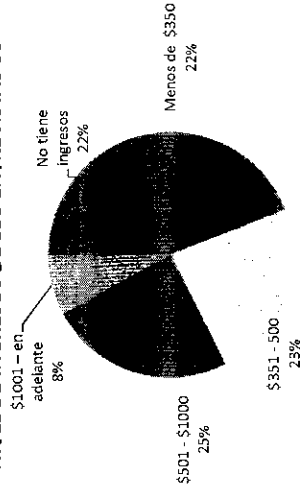
NIVEL DE ESTUDIOS



Se puede apreciar un elevado número de personas que indican no tener ingresos entre los entrevistados menores a 65 años y a la vez un mayor número de personas que tienen ingresos superiores a los \$350.

El nivel de ingresos de los entrevistados en general es el siguiente:

NIVEL DE INGRESOS DE LOS ENTREVISTADOS



Se puede apreciar claramente como el nivel de ingresos varía en los distintos segmentos por rangos de edad, esto afectado por un factor desempleo en menores de 65 años, a la vez que mayores ingresos en otros segmentos y por otro lado, los adultos mayores de 65 años disminuyen sus ingresos a niveles menores de \$350 en relación con la población más joven.

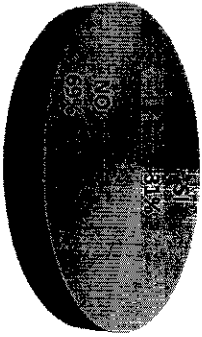
En cuanto al nivel de ingresos para hombres y mujeres tuvo las siguientes particularidades.

¿Cuál es su nivel de ingresos?	HOMBRES		MUJERES	
	Total	> 65 años	Total	> 65 años
No tiene ingresos				
Menos de \$350	15%		17%	
\$351 - 500	23%		29%	
\$501 - \$1000	24%		24%	
\$1001 - en adelante	10%		25%	
Total	100%	1	100%	1

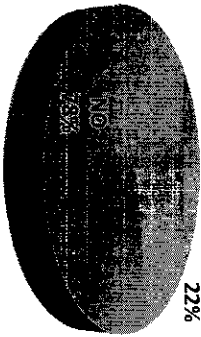
Los hombres y mujeres mayores a 65 años tienen un nivel de ingresos notablemente inferior al resto de entrevistados en el rango de menos de \$350 mensuales, (mujeres 52% y hombres 44%)

4. ¿Recibe otros ingresos o ayuda de familiares para su subsistencia?

Reciben otros ingresos o ayuda de sus familiares (mayores 65 años)



Reciben otros ingresos o ayuda de sus familiares (menores a 65 años)



Al detallar otros ingresos o ayuda que reciben, algunos de los entrevistados indicaron que estos ingresos provienen del Bono de Desarrollo Humano, Rentas, actividad laboral – profesional.

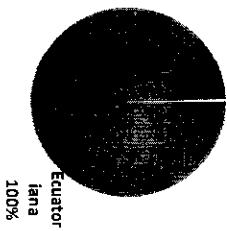
C. ESTUDIO NECESIDADES Y EXPECTATIVAS PERSONAS

A continuación se presenta el perfil de los encuestados:

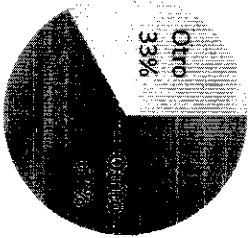
SEXO



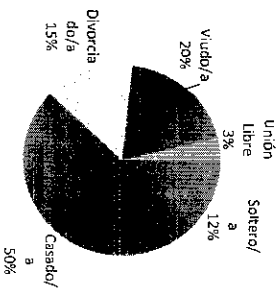
Nacionalidad



Lugar de Nacimiento



Estado Civil



Tamaño de la muestra para la realización de encuestas:

Género: Hombres y Mujeres
 Rango Edad: 50 años en adelante
 Nivel socioeconómico: Estratos C+, C, D (86.9%) de la población
 Población*: Quito

Población Adultos Mayores año 2014 : Fuente INEC

Rango Edad	Total	Hombres 51.3%	Mujeres 48.7%	NSE C+, C, D	POBLACIÓN OBJETIVO
60 y más	35.747	18.338	17.409	31.065	26.393
75 - 79	30.372	15.581	14.791	26.393	38.228
70 - 74	43.991	22.567	21.423	38.228	52.101
65 - 69	59.955	30.757	29.198	52.101	43.070
60 - 64	49.554	25.421	24.133	43.070	71.310
55 - 59	82.046	42.089	39.956	71.310	104.876
50 - 54	120.664	61.901	58.768	104.876	335.978
TOTAL	422.328	216.654	191.454	367.042	

Fórmula de cálculo para el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{(N-1)e^2 + z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

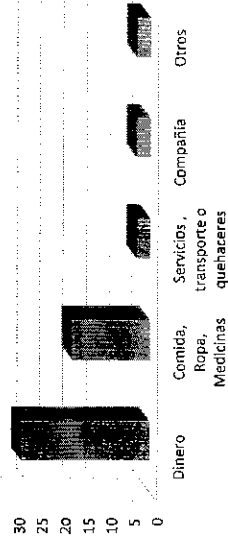
Población(N) 335.978
 Proporción(P) 0,5
 Margen de error (e) 5%
 Nivel de confianza 94%
 Za/2 1,685697924
 Tamaño muestra **359**

Los lugares donde se realizaron las encuestas son los siguientes:

- Estaciones de Sistema Integrado del Trolébus; estación la Y, el Recreo, Quitumbe
- Centro Histórico de Quito, Plaza Grande, Calle Chile
- Administraciones Zonales Eugenio Espejo, Calderón, Los Chillos
- Mercados de Sangolquí, La Ofelia, Ñaquito, Chiriyacu El Camel
- Instalaciones Patronato, Centro de Experiencia del Adulto Mayor
- Instalaciones 60 y Piquito (Centro, Quitumbe y Conocoto)
- Parque la Armenia.

5. ¿Qué tipo de ayuda recibe de ellos principalmente?

Tipo de ayuda que reciben de sus familiares

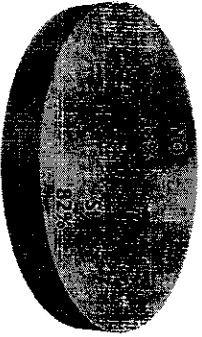


Los adultos que reciben ayuda de sus familiares para su subsistencia lo hacen a través de dinero, comida, ropa y medicinas.

6. ¿Usted estaría dispuesta/o interesado en acceder a un empleo?

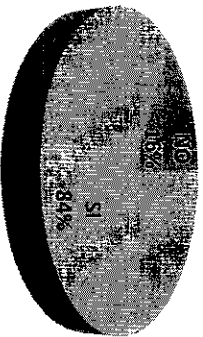
Las respuestas fueron las siguientes:

Le interesa acceder a un empleo mayores a 65 años



En los distintos rangos de edad las respuestas se mantienen dentro de la misma tendencia:

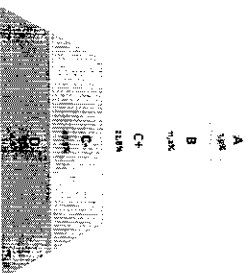
Le interesa acceder a un empleo (todos los entrevistados)



ENCUESTA ADULTOS MAYORES.

En base a encuestas previamente estructuradas orientado hacia personas hombres y mujeres adultos desde 60 años de edad y a los cuales se les preguntó acerca de su expectativa de emplearse o iniciar una actividad económica. La selección de los encuestado corresponde a segmentos C+, C-, D que son grupos poblacionales que requieren mayor atención debido a las condiciones socioeconómicas en las que se desenvuelven.

Nivel socioeconómico agregado



Fuente: INEC.

En el presente cuadro, se presenta una clasificación del adulto mayor por sus capacidades físicas e intelectuales, lo que permite visualizar que el segmento de adultos mayores de 50 – 74 años se encuentran en plena capacidad física y mental de continuar trabajando y ejerciendo una actividad económica, mientras que desde los 75 hasta los 84 años sus funcionalidades van disminuyendo pero existen todavía adultos mayores que se encuentran en capacidad de trabajar. El presente estudio se encamina a investigar este segmento entre 50 años y 84 años principalmente.

Cuadro 1. Grupos de edad y factores de riesgo

Grupo de edad	Características
60-64	Se encuentran en el segmento A, B y D que son los segmentos con las mayores capacidades físicas e intelectuales para continuar trabajando y ejerciendo una actividad económica.
65-74	Se encuentran en los segmentos C+, C- y D que son los segmentos con las menores capacidades físicas e intelectuales para continuar trabajando y ejerciendo una actividad económica.
75-84	En este grupo de edades se encuentran los segmentos C+, C- y D que son los segmentos con las menores capacidades físicas e intelectuales para continuar trabajando y ejerciendo una actividad económica.

7. ¿Si su respuesta es negativa, por favor indique las razones por las que no estaría dispuesto a emplearse nuevamente?

RAZONES POR LAS QUE NO	# MENCIONES
Actualmente Trabaja	16
Por su edad ya no puede trabajar	13
Necesita descansar	7
Es ama de casa	3
Por enfermedad	3
No le interesa	2
Tiene Negocio propio	2
Por brindar empleo	1
No tiene tiempo	1
Porque siente discriminación	1
Prefiere disfrutar actividades recreativas con talleres y compañeros	1
Haría solo labor social	1

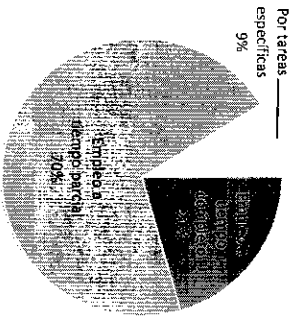
ENCUESTA A PERSONAS

Existe un grupo de adultos que tiene trabajo estable por lo que no le interesa emplearse nuevamente, mientras que la mayoría indica que por su edad ya no puede trabajar y prefiere descansar.

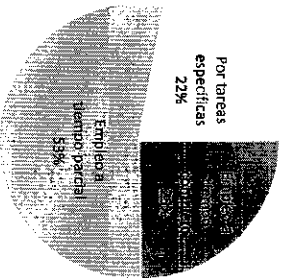
8. Si su respuesta es positiva, ¿Qué tipo de empleo le gustaría encontrar?

Las respuestas varían de acuerdo al rango de edad:

¿Qué tipo de empleo le gustaría encontrar? (mayores 65 años)



¿Qué tipo de empleo le gustaría encontrar? (menores 65 años)



TOTAL DE LOS ENTREVISTADOS		
	#	%
Empleo a tiempo completo	62	22,9%
Empleo a tiempo parcial	166	61,3%
Por tareas específicas	43	15,9%
TOTAL	271	100,0%

PREMIOS Y PROMOCIÓN Y PUBLICIDAD A EMPRESAS	4
Apoyo en el incremento de productividad de la empresa y apoyo de publicidad para llegar a ser conocido	1
necesita que su empresa sea conocida para producir al máximo ya que solo tiene pedidos por temporadas espera recibir financiamiento para promocionar negocio	1
Debería existir premios a las empresas que realizan responsabilidad social y anexar con las demás instituciones del gobierno, por ejemplo reducciones en tasas de agua o luz, o impuestos.	1
Promoción de la empresa	1
TRÁNSITO	3
Mejorar las condiciones de tránsito puesto que para clientes y empleados es difícil trasladarse de un lugar a otro por temas de contratación, entrega de trabajos.	1
La movilidad, ya que es un tema se traduce en perder el tiempo y por ende nuestra productividad	1
Que eliminen ciclo vias y hagan pasos elevados	1
OTROS	4
Políticas públicas.	1
Obligar a todos los locales cuente con equipo contra incendio, señalización, lmparas de emergencia.	1
Que diseñen programas específicos para adultos mayores	1
Que se cumplan los programas, no hagan tanta propaganda	1

CAPACITACIÓN A EMPRESAS Y EMPLEADOS	14
Talleres de capacitación	7
Capacitaciones constantes	2
Mentoras para desarrollar un proyecto.	1
Capacitación sobre técnicas de innovación, área técnica	1
Capacitación técnica para los empleados.	1
Capacitación en el área de confección, necesita ayuda para ampliar su conocimiento en mercadeo y tener más clientes.	1
Capacitaciones, cursos, talleres, socialización	1

ACCESO A FUENTES DE FINANCIAMIENTO A MICROEMPRESA	13
Créditos para adultos mayores que no se dan en instituciones crediticias por la edad.	1
Que se les de crédito a los adultos mayores	1
Mayor acceso a créditos.	1
Financiamiento para la innovación de la maquinaria	1
Espera que le faciliten microcréditos	1
Financiamiento económico para mejorar los negocios	2
Acceso crédito fácil	1
Apoyo económico y eliminar muchos impedimentos para realizar microcréditos.	1
Incrementar financiamiento	2
Financiamiento, nuevas líneas	1
Los créditos del mercado privado son a corto plazo, todas las ganancias se van solo en el pago, quisiera tener un fondo de crédito a largo plazo	1

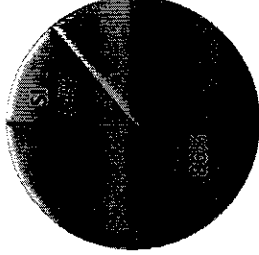
FERIAS INCLUSIVAS Y REDES DE NEGOCIOS Y EMPRENDIMIENTOS	12
Se debe generar más espacios, a fin de que las empresas de la EPS puedan comercializar más sus productos y generar más empleo, ya que nuestro limitante es la falta de medios donde vender	1
Espacio para producir, ferias constantes	2
Vinculación con productores orgánicos	1
Que se tome en cuenta en ferias inclusivas y les envíen invitación, que se les ayude con la puntuación en ferias	1
Nuevos espacios para conocer y comercializar productos	1
Necesita que incremente su trabajo, espera ser conocida mediante ferias inclusivas	1
Más ferias inclusivas, más grupos para asociaciones	2
Acceso ferias nacionales e internacionales	1
Red de emprendedores que quieran trabajar en conjunto	1
Reda empresarial conocer proveedores y clientes	1

INCENTIVOS ECONÓMICOS - TRIBUTARIOS	6
Incentivo económico	1
Reducción disminución en el cobro de impuestos	5
Descuentos	1

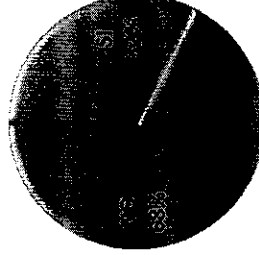
TRABAJO Y CONTRATACIONES PARA LAS EMPRESAS	6
Oferta de mayor trabajo para las PYMES	1
Que haya trabajo contrataciones	2
Asegurar el trabajo para las empresas	1
Que se de trabajo a todos por igual no solo a ciertos sectores, si no hay movimiento no se puede generar mayor empleo, que ayuden a las pequeñas industrias	1
Preocupación por rescatar el negocio o generar ingresos ya que las ventas han bajado terriblemente.	1

9. ¿Usted ha buscado empleo en el último año?

¿Usted ha buscado empleo en el último año?
(mayores a 65 años)



¿Usted ha buscado empleo en el último año?
(menores a 65 años)



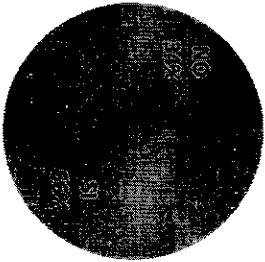
TOTAL DE ENTREVISTADOS

	#	%
SI	76	23%
NO	248	77%
Total	324	100%

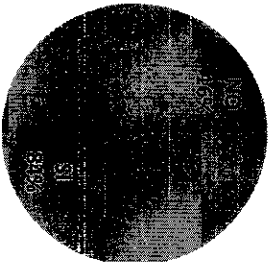
10. ¿Usted estaría dispuesta/o interesado en iniciar un pequeño negocio?

Las respuestas también se diferencian por grupos de edad:

**Interesado en iniciar un nuevo negocio
(mayores a 65 años)**



**Interesado en iniciar un nuevo negocio
(menores a 65 años)**



TOTAL DE RESPUESTAS		
	#	%
SI	103	66%
NO	52	34%
Total	155	100%

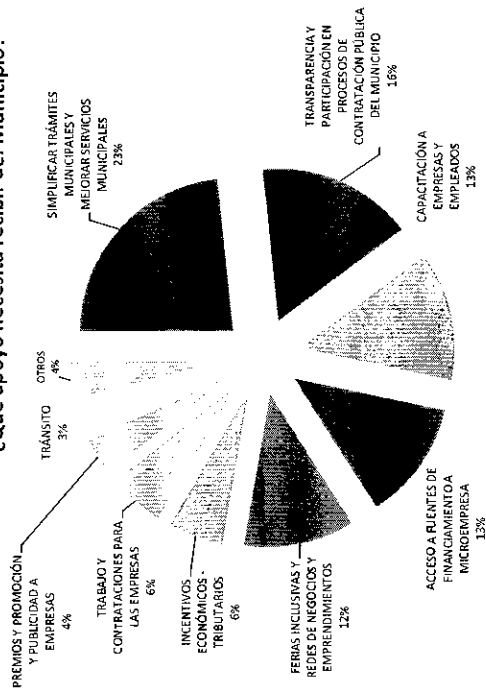
DETALLE DE LAS OBSERVACIONES

SIMPLIFICAR TRÁMITES MUNICIPALES Y MEJORAR SERVICIOS MUNICIPALES	24
Existe demasiada tramitología además que muchas trabas en el Municipio lo mejor sería que haya menos burocracia	1
Menos papeleo, hay muchos requisitos.	1
Menos burocracia, hay mucho papeles y trámites, más agilidad en desarrollar los programas que implementan	1
100% trámites electrónicos	1
Apertura de un foro donde se planteen los puntos de vista de sectores productivos y que no haya tanto control ni documentación	1
Agilidad en trámites para licencias	1
Más facilidad de adquirir permisos	1
Agilidad en la atención permisos y patentes	1
Certificaciones y Trámites	1
Reducción de trámites	1
Mejoramiento de infraestructura y dotación de servicios	1
Trámites más flexibles para el emprendedor	3
Agilidad en trámite de permisos	1
Mayor plazo de permisos	2
Patentes	1
Mayor gestión de parte de permisos y registros	1
Secretaría de ambiente: el control ambiental es una traba, se copia reglamentación de países desarrollados y pretenden aplicar las mismas reglas a pequeños y medianos productores, no hay un estudio técnico para la remediación y contaminación ambiental.	1
Apoyo por parte del municipio en cuestiones tributarias menos impedimentos, menos trabas con el fin de poder trabajar y generar trabajo.	1
Que el municipio de Quilichao pida tantos requisitos que se convierten en trabas para trabajar. Por ejemplo en mi giro de negocio que es reconstrucción de casas antiguas se debe pagar garantías para poder trabajar.	1
Talleres para obtener más conocimientos técnicos según la actividad económica y que sean menos trámites.	1
Facilitar la tramitación para patentar y que sean menos exigentes y faciliten los procesos.	1
Reducir las complicaciones en cuestiones de trámites solicitados por el municipio. Mejorar este aspecto.	1

TRANSPARENCIA Y PARTICIPACIÓN EN PROCESOS DE CONTRATACIÓN PÚBLICA DEL MUNICIPIO	17
No hay transparencia al momento de adjudicar contratos, nunca han ganado nada siempre quedan los mismos.	1
Que se abran más las puertas a las microempresas porque hay contrataciones que se trabaja con proveedores fijos y ahí no hay como participar.	1
Oportunidad y tomar en cuenta para participar en contratos que genera el Municipio	2
Han participado en contratos pero nunca salen seleccionados, quieren que se les ayude con más contrataciones, en el inicio ya no tienen muchas posibilidades.	1
Que los concursos sean transparentes en la que los ganadores sean los que de verdad hayan presentado la mejor propuesta, eso sería todo.	1
Que la forma de contratación sea más clara, transparente y fácil.	1
Abertura para los procesos de Contratación Pública del Municipio	1
que se les incluya y tome en cuenta en contratación de proyectos del municipio	4
Responsabilidad en los tiempos de pago por parte del Municipio al realizar contratos.	1
Se tome en cuenta a las empresas pequeñas porque solo se toma en cuenta empresas grandes.	1
Puntuación para adjudicar el contrato debía ser fuera a quienes no tienen título pero si experiencia.	1
Que se apoye al negocio a través de aumento de contratos	1
asegurar los contratos e incluir a las pequeñas empresas	1
Contratos de trabajo	1

9. En su experiencia, ¿qué apoyo necesita o espera recibir por parte del Municipio de Quito para mejorar las condiciones de funcionamiento y competitividad de su empresa?

¿Qué apoyo necesita recibir del Municipio?



¿QUE APOYO ESPERA RECIBIR DEL MUNICIPIO PARA MEJORAR SUS CONDICIONES DE FUNCIONAMIENTO Y COMPETITIVIDAD	Porcentaje
Simplificar trámites municipales y mejorar servicios municipales	23.3%
Transparencia y participación en procesos de contratación pública del municipio	16.5%
Capacitación a empresas y empleados	13.6%
Acceso a fuentes de financiamiento a microempresa	12.6%
Ferias inclusivas y redes de negocios y emprendimientos	11.7%
Incentivos económicos – tributarios	5.8%
Trabajo y contrataciones para las empresas	5.8%
Premios y promoción y publicidad a empresas	3.9%
Tránsito	2.9%
Otros	3.9%
TOTAL	100%

11. ¿Si su respuesta es negativa, por favor indique las razones por las que no estaría dispuesto a iniciar un nuevo negocio?

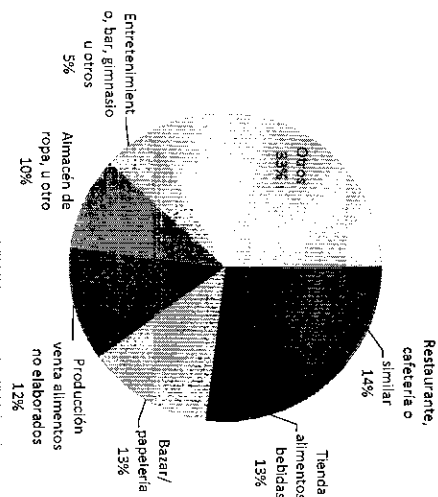
Las principales razones que los entrevistados indicaron que son las razones para iniciar un nuevo negocio son:

RAZONES POR LAS QUE NO	# MENCIONES
Por su Edad	20
Tiene actualmente un negocio	15
Inversión/ Capital necesario	4
Tiempo completo/ Trabaja actualmente	4
No le interesa	4
Tiene Discapacidad	3
Sin experiencia en negocios	3
Muy sacrificado y requiere dedicación a tiempo completo	3
Tuvo Mala experiencia	3
Quiere disfrutar la vida	3
Está trabajando	2
Por problemas de salud	2
Ama de casa	1
Trabas en impuestos	1
Necesita Asesoría	1
No sabe hacer cuentas	1
Hay mucha Competencia	1
Muchos tramites	1
Es difícil	1

12. ¿A qué tipo de pequeño negocio le gustaría acceder?

Las respuestas fueron las siguientes:

Principales negocios que desean iniciar



TIPO DE NEGOCIO:	#	%
Restaurante, cafetería o similar	42	13,7%
Tienda alimentos y bebidas	41	13,4%
Bazar/ paperería	40	13,0%
Producción venta alimentos no elaborados	37	12,1%
Almacén de ropa, u otro	30	9,8%
Entrenamiento, bar, gimnasio u otros	16	5,2%
Consultoría / Asesoría	14	4,6%
Internet, telefonía, cabinas	13	4,2%
Confección ropa	11	3,6%
Transporte	9	2,9%
Fabricación y venta productos madera o metal	8	2,6%
Alquiler de maquinaria	5	1,6%
Construcción	5	1,6%
Taller automotriz o similar	4	1,3%
Consultorio médico, farmacia	2	0,7%
Otros	30	9,8%
TOTAL	307	100,0%

8. ¿En qué tipo de programas o proyectos estarían interesados en participar?

Durante la medición se solicitó a los entrevistados una priorización de cuáles serían los programas y proyectos en los cuales estarían interesados en participar como parte de "Empleo Digno". De un listado de 16 propuestas, se les solicitó que calificaran y priorizaran cuáles son los que ellos consideran más importantes y se encuentran muy interesados hasta llegar a determinar aquellas propuestas e las que están poco interesados.

Las principales propuestas en que se encuentran interesados son:

1. DESARROLLO DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA
2. DESARROLLO DE PROGRAMAS DE MICROCRÉDITOS A EMPRENDEDORES
3. DESARROLLO DE PROGRAMAS DE MICRO EMPRENDIMIENTO MEDIANTE PROGRAMAS DE NEGOCIOS INCLUSIVOS
4. PROGRAMAS ORIENTADOS A MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE ADULTOS MAYORES
5. PROGRAMAS DE VIVIENDA DIGNA PARA EL ADULTO MAYOR

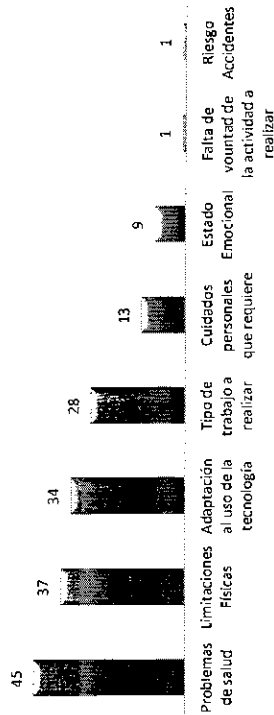
A continuación de detalla el ranking completo de la oferta de programas y proyectos propuestos y su escala de valoración.

TIPOS DE PROGRAMAS O PROYECTOS EN LOS QUE ESTARÍAN INTERESADOS EN PARTICIPAR	PUNTAJE	%
1. Desarrollo de programas de capacitación y asistencia técnica	635	77%
2. Desarrollo de programas de microcréditos a emprendedores	616	74%
3. Desarrollo de programas de micro emprendimiento mediante programas de negocios inclusivos	579	70%
4. Programas orientados a mejorar la calidad de vida de adultos mayores	552	67%
5. Programas de vivienda digna para el adulto mayor	550	66%
6. Atención médica	540	65%
7. Desarrollo de red de distribución de productos producidos por adultos mayores	512	62%
8. Prevención o mitigación de enfermedades	509	61%
9. Programas de asistencia alimentaria	509	61%
10. Red de establecimientos con condiciones especiales para el adulto mayor	499	60%
11. Voluntariado / acompañamiento a ancianos	487	59%
12. Donaciones / ayuda social	479	58%
13. Desarrollo de huertos orgánicos urbanos familiares	475	57%
14. Actividades recreativas hacia adultos mayores	473	57%
15. Turismo inclusivo	446	54%



7. ¿Qué factores considera críticos al momento de contratar a un adulto mayor?

Factores que consideran crítico al momento de contratar a un adulto mayor (# menciones)



El 69% de los encuestados considera que los problemas de salud, limitaciones físicas y adaptación al uso de la tecnología representan las mayores dificultades que tendrían al momento de contratar a un adulto mayor mientras que tan solo el 1% no considera que existen factores críticos en esta contratación.

Cabe resaltar que el 68,7% de los encuestados seleccionó dos o más factores como los críticos al pensar en contratar a un adulto mayor en su empresa.

FACTORES	#	%
Problemas de salud	45	27%
Limitaciones Físicas	37	22%
Adaptación al uso de la tecnología	34	20%
Tipo de trabajo a realizar	28	17%
Cuidados personales que requiere	13	8%
Estado Emocional	9	5%
Falta de voluntad de la actividad a realizar	1	2%
Riesgo Accidentes	1	1%
Ninguna	4	1%
TOTAL	168	

Otros negocios que fueron mencionados:

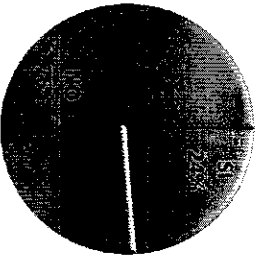
OTROS TIPOS DE PEQUEÑO NEGOCIO	# MENCIONES
Manualidades	7
Frutas/ legumbres	4
Artístico/ Teatro	3
Bodega de productos de primera necesidad	1
Eventos	1
Crianza de pollos	1
Cerrajería	1
Actividades agropecuarias	1
Madera	1
Agricultura	1
Aseo personal	1
Panadería	1
Ampiar	1
Publicidad diseño grafico	1



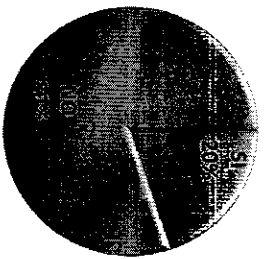
13. ¿Tiene alguna discapacidad o impedimento físico?

Al realizar esta pregunta se consultó al entrevistado acerca de si tiene incapacidad o algún impedimento físico o de salud que le limite o impida contar con sus facultades físicas, por lo tanto la pregunta no se refiere exclusivamente a las personas que cuenten con carnet de CONADIS.

¿Tiene alguna discapacidad o impedimento físico? (mayores 65 años)



¿Tiene alguna discapacidad o impedimento físico? (menores 65 años)



El detalle de los tipos de discapacidad o impedimento que los entrevistados indican que tienen es el siguiente:

REDUCCION DE IMPUESTO A LA RENTA Y OTROS TEMAS QUE NO SON COMPETENCIA DEL MUNICIPIO	10
Reducción de impuesto a la renta del empleado.	1
Disminución en pago de impuesto a la renta por contratación ocasional de adultos mayores	1
Las tasas de impuestos como la renta o el IVA	2
Reducción de impuesto a la renta el pago de anticipos para el siguiente año así no venta	1
Reducción de impuesto a la renta.	1
Beneficios arancelarios	1
Incentivos que puedan importar insumos y maquinaria con preferencias.	1
Impuestos, certificaciones	1
Poder entrar a mercados donde solo puede estar las empresas grandes, que un grupo de pequeñas empresas pueda estar en grandes mercados no solo en ferias artesanales e inclusivas.	1

PREFERENCIA EN LAS CONTRATACIONES PUBLICAS QUE CONTRATA EL MUNICIPIO	8
Que se les de preferencia en compras publicas y ganar puntos	1
Que le aseguran que va a haber trabajo a través de contratos con instituciones, por reclamación del gobierno su negocio ha tenido perdida, capacitación.	1
Que en las contrataciones sean más flexibles para aceptar las ofertas, aumentaría contratos y fuentes de empleo	1
Más contratos de trabajo con más opciones de adjudicación.	1
Mayor opción a ganar contratos, todavía hay limitación para el artesano, competir con empresas grandes es difícil, la competencia presenta precios muy bajos que los artesanos no pueden alcanzar, el trato a artesanos es malo.	1
Facilidad para vender al estado contratación Publica con Municipio.	2
Me gustaría que exista un tipo compras publicas, donde se de prioridad a las empresas que emplean estas prácticas y por tanto se les de más trabajo o contratos.	1

AYUDA PARA GENERAR MAYORES FUENTES DE TRABAJO	6
Ayuda con más trabajo	1
Que se ayude a aumentar el trabajo para poderles contratar	1
Proyectos de inclusión para personas de edad avanzada, le gusta trabajar con estas personas	1
Ampliar mercado, más ferias inclusivas	1
Ninguno, siempre y cuando se conozca su experiencia y capacidades, que responsabilidades tiene y cómo va a apoyar a la empresa.	1
Ayuda por parte del Municipio para generar fuentes de empleo	1

DISMINUCIÓN DE TRÁMITES	2
Si, el Municipio de Quito debería incentivar en especial a las microempresas mediante disminución de trámites o exenciones a fin de contratar un mayor número ayuda obtención permisos	1

OTROS	5
no sabe / no conoce	3
no está interesado, solo le interesa el dar trabajo	1
Los jubilados no son sujetos de crédito y no pueden comprar maquinaria ni montar su empresa.	1
ninguna porque no tiene demanda de trabajo	1
Si los adultos mayores tuvieran un espacio para ellos no se dedicarían a tomar y jugar barajas.	1

A continuación se presenta un detalle de las observaciones realizadas en cada uno de los puntos analizados en el cuadro anterior.

REDUCCIÓN DE IMPUESTOS MUNICIPALES	33
Reducción de impuestos	15
Incentivos Económicos	1
Exoneración de impuestos	4
Que no cobren tributos	1
Pagar menos impuestos y tributos	2
Que no les cobren tanto por patente	1
Rebaja de impuestos	4
Políticas que bajen los tributos o que nos ayuden con los sueldos	1
Reducción de impuestos y mejores tasas	1
Reducción de obligaciones tributarias.	1
Beneficios en reducción de impuestos	1
Descuentos	1

LEYES, IMPUESTOS DEL GOBIERNO CENTRAL, FINANCIAMIENTO Y TEMAS NO CONTROLABLES POR EL MUNICIPIO	14
Ley que los obligue a contratar adultos mayores	1
Flexibilidad laboral	1
Financiamiento bajo interés	1
Garantías para créditos	1
Sus salarios en vez de IVA	1
Reducción salario mínimo	1
Reducción arancelaria importaciones	1
Financiamiento para apertura	1
Ampliar mercado	1
Subsidio del aporte al IESS del contratado	1
Incremento de financiamiento, no le interesa mucho trabajar con adultos mayores	1
IESS es un impedimento para contratar gente, a los 3 meses se van los empleados y ponen denuncias, estas denuncias ocupan mucho tiempo y no permite dedicarse al trabajo por completo.	1
Ampliar el rango de edad para dar créditos	1
como es artesana calificada ya tiene preferencias, la contratación de personal es muy complicada requiere mucho papeles	1

ESTÍMULOS TRIBUTARIOS	12
Estímulos tributarios	6
Incentivo económicos	3
Estímulos económicos	3

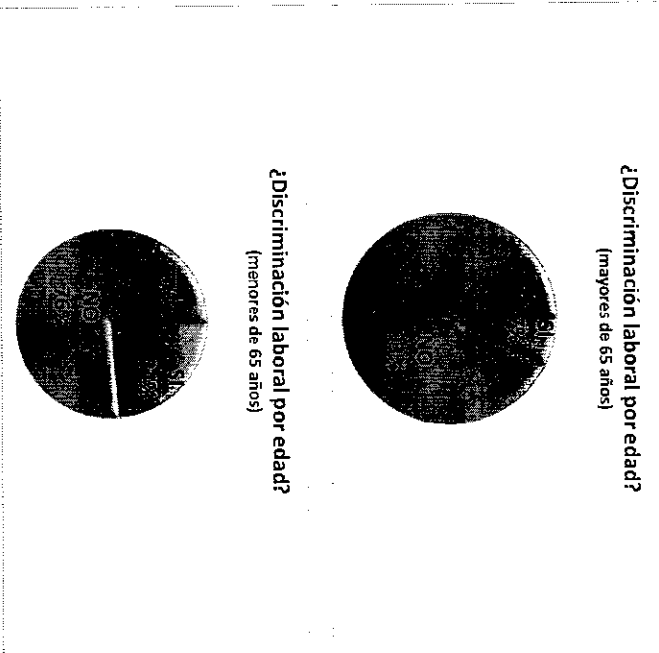
DISCAPACIDAD	# MENCIONES
Física	51
Visual	8
Auditiva	6
Parálisis	2
Diabéticos	2
Derrame	2
Presión alta	1
Artrosis	1
Epilepsia	1
Parkinson	1
Cardiaca	1
Silla de ruedas	1

14. ¿Qué es lo que más valoraría al momento de decidir acceder a un programa de empleo digno para apoyo al adulto mayor?

Se les preguntó a los entrevistados que clasifiquen por importancia diez temas que ellos valorarían al momento de decidir ingresar a un programa de empleo o emprendimiento para adultos mayores. Las variables que se describen a continuación están clasificadas y calificadas desde las más importantes hasta las menos importantes para las personas encuestadas en un ranking del 1 al 10 siendo 1 las más importantes y 10 la menos importante.

Ranking	TEMAS MÁS VALORADOS EN UN PROGRAMA DE EMPLEO DIGNO
1	AMBIENTE SEGURO TRABAJO
2	MANTENERSE ACTIVO, OCUPADO
3	ESTABILIDAD LABORAL
4	ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO MEDICO
5	APOYO AL EMPRENDIMIENTO
6	INGRESO ECONÓMICO JUSTO
7	ACTIVIDADES RECREATIVAS
8	TRATO NO DISCRIMINATORIO
9	FACILIDADES DE TRANSPORTE
10	TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

15. ¿Ha tenido una mala experiencia laboral o discriminación relacionada con la edad?, ¿nos puede indicar cuál fue la experiencia?

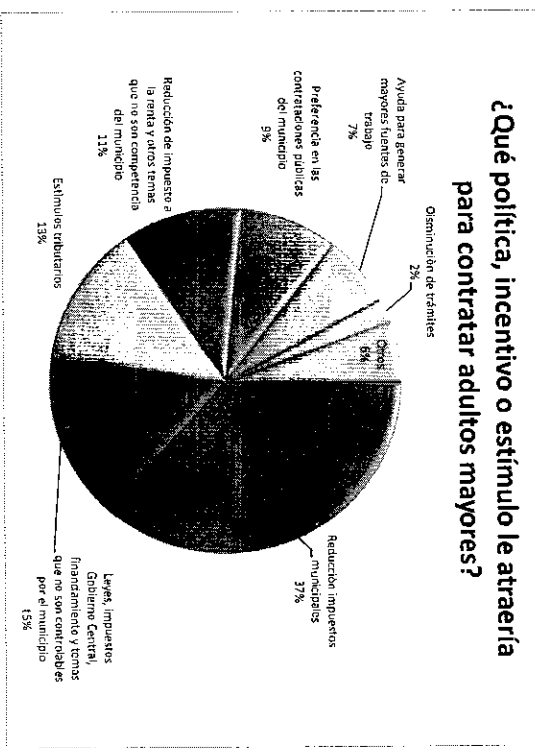


Las principales menciones fueron:

MALA EXPERIENCIA	# MENCIONES
Por edad	21
No consigue trabajo	6
No quieren aceptar con discapacidad	4
No se considera la experiencia por edad	3
Solicitan personas de hasta 35 años	3
Maltrato	3
Sueldos menores a los de hombres	1
No puede ascender	1
Ser vendedor es mal visto	1
No lo valoran	1
No lo ha intentado	1
Por ser mujer	1

6. ¿Qué tipo de políticas públicas, estímulo o incentivo le atraería para decidir contratar adultos mayores?

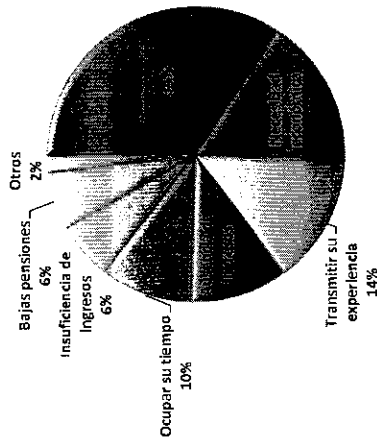
De acuerdo a los resultados del estudio las principales políticas públicas que consideran atractivas para contratar adultos mayores son las siguientes:



Política, incentivo o estímulo que le atraería	Porcentaje
Reducción impuestos Municipales	13%
Reducción impuestos Gobierno Central, financiamiento y temas que no son controlables por el municipio	16%
Estímulos tributarios	13%
Reducción de impuesto a la renta y otros temas que no son competencia del municipio	11%
Preferencia en las contrataciones públicas del municipio	9%
Ayuda para generar mayores fuentes de trabajo	7%
Disminución de trámites	2%
Otros	6%

5. ¿Qué factores considera usted que motivan a los adultos mayores a emplearse nuevamente?

Factores por los que los empresarios creen que los adultos mayores necesitan emplearse nuevamente



Los empresarios consideran que los adultos mayores buscan emplearse nuevamente por sentirse útiles 34%, y consideran que por necesidades económicas, ausencia e insuficiencia de ingresos lo hacen un 34%.

16. En su experiencia, ¿qué apoyo necesita recibir por parte del Municipio de Quito para mejorar sus condiciones y calidad de vida?

Las respuestas corresponden a las siguientes:

¿QUÉ APOYO ESPERA RECIBIR DEL MUNICIPIO?	# MENCIONES
Que le den Trabajo	120
Ayuda al negocio de emprendimiento	36
Actualización cursos de capacitación	20
Apoyo en talleres baile, tejido, cerámica, bordado	10
Ayuda en Salud/Medicina	10
Ayuda social	10
Facilidad en sacar permisos	8
Seguridad para el adulto mayor	6
Que el municipio ayude a mejorar su calidad de vida sentirse útil	5
Más servicios, recreación, paseos	5
Capacitación informática	5
Actividad productiva para mejorar calidad de vida	5
Experiencia	5
Arreglo de parques	4
Reducir impuestos	4
Ser tomados en cuenta y que se nos reconozca como personas y seres humanos	3
Ayuda dinero emprendedores/Financiamiento	3
Cargos no políticos/Igualdad en áreas	3
Empleo en 60 y piquito para transmitir experiencias	2
Capacitación para enfrentar un nuevo estilo de vida	2
Vivienda	2
Capacitación para poner negocio	2
Acceso a la atención al ciudadano	2
Apoyo en solicitudes y tramites de legalización de terreno	2
Transporte	2
Se valore el trabajo	2
Charla de socialización	2
Cumplimiento de obras	2
Dejar trabajar a los comerciantes informales	2
Mejore comercio informal	2
Que creen proyectos de trabajo para el buen vivir- pregonamos	1
Hacer proyectos para edades de 35 a 55 años	1

¿QUÉ APOYO ESPERA RECIBIR DEL MUNICIPIO?	# MENCIONES
Esposa del alcalde me ayude	1
Factor económico jubilación	1
Ampliar negocio	1
Que no pidan tanto papeleo para permisos para los negocios	1
Necesita obras en el lugar del domicilio	1
Mejorar transporte y trato en el aspecto público	1
Transporte apropiado en Valle de los Chillos	1
No vean edad para contratar personas	1
Guarderías para el adulto mayor	1
Contratos fijos y permanentes	1
Simplificar cosas para personas mayores	1
Calidad humana sin discriminación por concepto de títulos académicos	1
Recreaciones con máquinas de ejercicios	1
Apoyo al arte	1
Facilidad en trámites para el adulto mayor	1
Facilidad en permisos de funcionamiento	1
Más beneficios al adulto mayor	1
No abandonar obras viales	1
Mejorar actividades	1
No cobren patentes municipales a los adultos mayores	1
Apoyo a la legalización de puesto	1
Facilidad de comercializar productos	1
No cobrar patentes	1
Ayuda en patronatos	1
Disminuir la venta ambulante	1
Obras	1

¿QUÉ APOYO ESPERA RECIBIR DEL MUNICIPIO?	# MENCIONES
TENER EN LA EMPRESA ADECUADO VOLUMEN DE TRABAJO QUE PERMITA GENERAR FUENTES DE EMPLEO	18
Tener bastante trabajo	1
Si no hay trabajo no se los puede contratar	1
Que no hay volumen de trabajo por eso no contratan más trabajadores	1
No hay mucho trabajo no se puede contratar a nadie más	1
No hay fuentes de trabajo.	1
La falta de trabajo	1
La falta de contratos para emplear a los adultos mayores	1
La falta de contratos para necesitar más empleados	1
La cantidad de trabajo, solo trabaja por temporadas	1
Falta de empleo para estas personas	1
Falta de pedidos para contratar personal.	1
El tamaño de la empresa y la intensidad del trabajo	1
El poco trabajo que tienen para contratar mayor personal	1
Cuando ya no hay trabajo en el negocio	1
No hay mucho trabajo, por tanto no podríamos contratar más personal.	1
Son trabajos pequeños que no llenan la necesidad de contratar a nadie más	1
Su negocio es encadenación y el trabajo está balanceado, están a punto de desaparecer, si se ha trabajado con grupos vulnerables pero no hay trabajo.	1
Depende de la capacidad y los conocimientos que tengan, adultos mayores tienen el conocimiento práctico, los jóvenes no tienen conocimiento práctico.	1

CAPACIDAD FISICA DEL ADULTO MAYOR	#
Capacidad física y limitación de la vista	1
Capacidades y formación	1
Condiciones físicas especialmente si se requiere para trabajos que requieran ciertas habilidades.	1
Dificultad en la vista y oído	1
Que no esté en condiciones de trabajar	1
La edad avanzada	1
Vista, movimiento, motriz	1
Se analizará su actitud y experiencia como cualquier persona.	1
Limitación visual, problemas en desenvolvimiento de las manos	1
Las condiciones físicas de las personas y las enfermedades que pueden sufrir	1
Baja productividad, si no se vende no se puede pagarle, no tiene las condiciones para atenderlos como se debe.	1

OTROS:	#
Lugar de residencia del adulto mayor	1
Que no existe una ley	1
El tipo de contrato obtenido.	1
Es una empresa familiar, ningún otro factor	1
Desear tener claro políticas y beneficios de contratar a adultos mayores	1



EL TIPO DE TRABAJO A REALIZAR IMPEDIRÍA EMPLEAR A UN ADULTO MAYOR	26
desconocimiento de tecnología cuando el trabajo exige fuerza o tiempos excesivos	4
Agilidad para hacer las cosas	1
El esfuerzo físico que tienen que hacer el trabajo es riesgoso y no tienen suficiente seguridad, no son personas que apoyan en actividades generales en una metalmecánica	2
el trabajo es bastante peligroso, es bastante esfuerzo	1
El trabajo fuerte a desempeñar por parte de adultos mayores a 50 años.	1
Manejos de la maquinaria impide que sean realizados por adultos mayores	1
Porque es trabajo pesado	1
Por su edad no puede realizar muchas actividades que se requiere en el negocio.	1
No puede manejar bien las máquinas, dificultad con la vista	1
Por el esfuerzo físico que necesita para trabajar en la actividades dentro de la empresa	1
La inaccesibilidad y falta de conocimiento de la empresa por parte de los adultos mayores	1
Se necesita experiencia y capacidad de producir, el negocio es confección de ropa deportiva.	1
El trabajo es estresante.	1
Por el rendimiento, por costos, algunos no les gusta viajar	1
Movilización, requieren salidas a actividades de campo	1
Tipo de trabajo que se deba realizar	1
No conocen el proceso	1
Mi producto está en prototipo	1
La actividad específica requerida para el cargo, conocimiento de área sueldo que exigirá la persona de esa edad.	1

NO TIENE IMPEDIMENTO PARA CONTRATAR A ADULTOS MAYORES	23
Ningún impedimento	13
Solo se ve el conocimiento no importa la edad	1
No tienen problema, los socios son muy eficientes y tienen experiencia, mano de obra bien calificada	1
No tendría limitaciones para su empleo.	1
No tiene factores negativos piensa que ellos pueden trabajar	1
No hay limitantes, depende de si hay trabajo y que tipo de trabajo	1
Ninguno, creo que las personas adultas mayores son muy útiles y se debe aprovechar su experiencia	1
Son personas con experiencia	1
No han solicitado empleo este tipo de personas en la empresa	1
No ha habido la oportunidad ni vacantes para contratar adultos mayores	1
El negocio es familiar, no trabaja nadie mayor a los 50, no han tenido la oportunidad de contratarlos.	1

SÍNTESIS Y CONCLUSIONES:

- EL 42% de las empresas tienen institucionalizadas dentro de su gestión prácticas de Responsabilidad Social Empresarial, de las cuales las empresas grandes tienen el 100% de prácticas de RSE.
- El 84% de las empresas entrevistadas manifestó explícitamente que si estarían interesados en contratar dentro de su nómina adultos mayores a 50 años como parte de un programa de RSE en el cual tenga su empresa como compensación a estímulos tributarios y no tributarios.
- El 45% de los empresarios entrevistados manifestaron que les interesaría como parte de un programa de RSE proporcionar trabajo a los adultos mayores a 50 años en tareas puntuales (específicas), mientras que 31% les interesaría contratarlos en su nómina a tiempo completa y a medio tiempo (19%).
- Las empresas tienen dentro de su nómina un porcentaje notablemente inferior de trabajadores cuya edad es superior a 50 años, en las empresas grandes el promedio es 12% mientras que en las empresas medianas es 24% y en las pequeñas es de 29%.
- Al preguntar acerca de los factores que limitarían la contratación de adultos mayores, la mayor parte de los empresarios (31%) consideran que el tipo de trabajo que se realiza en sus empresas no permitiría la contratación de adultos mayores, de igual manera se argumenta las condiciones físicas serían también un impedimento (13%).
- El 28% no tiene impedimento alguno para contratar adultos mayores, mientras que el 22% indica que no puede generar nuevas fuentes de empleo por falta de actividad económica y que requiere generar más negocio para pensar en contratar adultos mayores.
- Los empresarios consideran que los adultos mayores buscan emplearse nuevamente por sentirse útiles 34%, y consideran que por necesidades económicas, ausencia e insuficiencia de ingresos lo hacen un 34%.
- El 69% de los encuestados considera que los problemas de salud, limitaciones físicas y adaptación al uso de la tecnología representan las mayores dificultades que tendrían al momento de contratar a un adulto mayor mientras que tan solo el 1% no considera que existen factores críticos en esta contratación.
 1. Capacitación y asistencia técnica
 2. Programas de microcréditos a emprendedores
 3. Desarrollo de programas de micro emprendimiento mediante programas de negocios inclusivos.
 4. Programas orientados a mejorar la calidad de vida de adultos mayores.
- Al preguntar acerca de qué apoyo necesita o espera recibir por parte del Municipio de Quito para mejorar las condiciones de funcionamiento y competitividad de su empresa los encuestados respondieron en 23% sobre la simplificación de trámites y mejoramiento de la calidad de los servicios municipales como el factor de mayor importancia sobre el cual esperan la atención del Municipio.

- También les interesa tener apertura para participar en las contrataciones municipales como proveedores para la cual piden que se transparenten sus procesos de contratación pública y así tener más trabajo e ingresos para su empresa y por consiguiente que demanden de mayores fuentes de empleo.

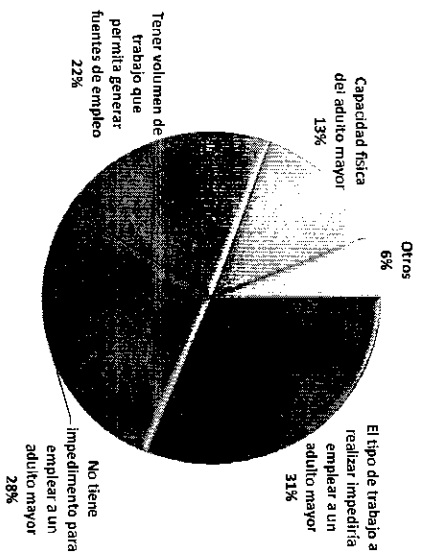
CONCLUSIONES

De acuerdo a las necesidades detectadas tanto de los empresarios así como de los adultos, el programa debe centrarse y priorizarse en los siguientes aspectos:

- Grupo Poblacional:
 - Los esfuerzos a realizar por parte del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito se recomienda se encaminen a atender al sector de la población de Adultos mayores que no poseen ingresos o tienen ingresos menores a \$350 dólares mensuales y tienen dificultades económicas para su subsistencia, dentro de este grupo es importante analizar al grupo poblacional que no es afiliado al IESS y no recibe pensión por jubilación y por consiguiente no cuenta con las prestaciones y beneficios de salud, etc.
 - La atención se debe centrar en dos grupos de adultos identificados, los cuales son a partir de los 50 años en los cuales la población registra un alto nivel de desempleo y, los adultos mayores a 65 años.
 - Dentro de estos grupos las mujeres también constituyen un grupo vulnerable.
- Orientación de la ordenanza
 - El programa Empleo Y Emprendimiento Digno forma parte de una propuesta integral la consecución de una ciudad de oportunidades para todos, de un Quito solidario, y con un desarrollo socialmente responsable en que todos los Quitoños contribuyamos a generar un porvenir mejor a promover políticas no discriminatorias en las contrataciones en el que se comprometa a las empresas privadas a generar empleo en segmentos vulnerables de la población como parte de su compromiso con la ciudad.
 - Establecer redes de trabajo en base a un modelo de cooperación pública - privada en el que los empresarios que participan en el programa reciban como compensación un tratamiento diferenciado y personalizado e incentivos económicos y no económicos.
 - La ordenanza en su estructura y reglamentación debe prever la suficiente flexibilidad para que su aceptación y aplicabilidad por parte de los empleadores sea la esperada.
 - Incentivos a empresas:
 - A los empresarios les interesa ser parte de los procesos de contratación pública del municipio y solicitan transparentar los procesos, por lo que se sugiere se creen

4. ¿Qué factores le impedirían o limitarían la contratación de adultos mayores a 50 años?

Factores que limitarían la contratación de adultos mayores



La mayor parte de los entrevistados (31%) consideran que el tipo de trabajo que se realiza en sus empresas no permitiría la contratación de adultos mayores, de igual manera se argumenta las condiciones físicas serían también un impedimento (13%).

El 28% no tiene impedimento alguno para contratar adultos mayores, mientras que el 22% indica que no puede generar nuevas fuentes de empleo por falta de actividad económica y que requiere generar más negocio para pensar en contratar adultos mayores.

A continuación se presenta un detalle de los principales comentarios verificados para argumentar cada una de estos factores que impedirían las contrataciones.

3. ¿Qué porcentaje (%) de su nómina corresponde a adultos mayores de 50 años?

% DE NÓMINA ADULTOS MAYORES A 50 AÑOS DE EDAD



Se puede evidenciar que las empresas grandes tienen dentro de su nómina de empleados un porcentaje notablemente inferior de trabajadores cuya edad es superior a 50 años, mientras que en las empresas medianas y pequeñas esta proporción es mayor y la edad promedio de sus empleados es mayor.

nuevas bases de datos de proveedores con las empresas colaboradoras en el proyecto de manera que se los pueda considerar en las invitaciones directas, ínfima cuantía, contratación directa, concurso público abierto, subasta inversa, etc., y tengan oportunidades reales de adjudicación ya que con la apertura que se espera los procesos de contratación no estarían dirccionados, adicional se puede analizar la viabilidad de incluir como parte de los parámetros de calificación de las contrataciones un puntaje en reconocimiento de la contratación de adultos mayores en la nómina.

- La simplicación de trámites y mejoramiento de servicios en el municipio es un tema crítico en que se deben desarrollar soluciones definitivas y que las empresas privadas perciben como la principal obligación que esperan que el Municipio cumpla como parte de una colaboración público privada.
- En virtud de que los empleadores requieren mantener flexibilidad laboral, dentro de la ordenanza se debe prever que las empresas puedan acogerse a todos los tipos de contratación previstos en la ley para la aplicación de la ordenanza Empleo Digno.
- Los estímulos e incentivos tributarios también deben formar parte de las variables a considerar en la ordenanza ya que existe un segmento de los empresarios que mantienen como expectativa la "reducción de impuestos" como parte del discurso de la nueva administración.
- Se debe incorporar a la ordenanza la premiación y reconocimiento a las empresas que participen en el proyecto e incluso que esto repercuta a nivel de promoción como parte de los incentivos no tributarios.

Apoyo a los Adultos:

- Capacitación y asistencia técnica en habilidades básicas para conseguir empleo.
- Capacitación y asistencia técnica en computación para que adquieran habilidades y conocimientos en manejo de herramientas básicas de computación. Adaptación al uso de la tecnología, trámites por internet, etc.
- Desarrollo y fortalecimiento de programas de microcrédito a emprendedores a través de Conquito y sus alianzas estratégicas con instituciones financieras públicas y privadas, capitales semilla e inversores ángeles; esta necesidad es particularmente importante en este segmento pues los adultos mayores no son sujetos de crédito.

El Municipio como ejemplo de apoyo al adulto mayor:

- Dado que el Municipio se constituye en uno de los más grandes empleadores de la ciudad de Quito y a través de sus distintas Secretarías, Administraciones Zonales, Dependencias Municipales, Empresas Públicas Metropolitanas debería apropiarse del proyecto y generar contrataciones a tiempo completo, parcial o por tareas específicas a los adultos mayores, de manera que se genere conciencia colectiva de la importancia en la sociedad del aporte que pueden brindar los adultos mayores.

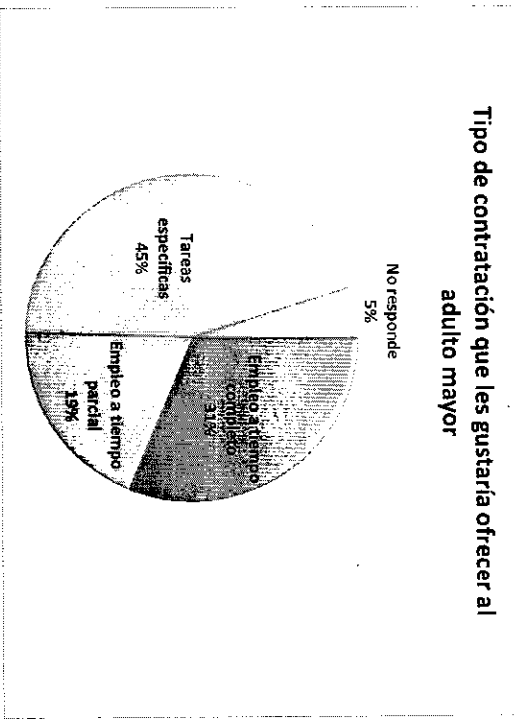
- Las 1000 firmas más grandes del Ecuador generan el 42% del empleo, y estas representan el 2,4% del total de empresas activas, generan el 68% de las ventas, por lo tanto para la aplicación de la ordenanza es clave la gestión directa del Municipio con los grandes empleadores de Quito.

Temas que no son competencia del Municipio:

- De lo evidenciado en el estudio se puede determinar que existen expectativas y necesidades que no están en la competencia del Municipio, por ejemplo: Cambios en políticas públicas del Gobierno Central, leyes y otros instrumentos legales y tributarios, disminución del impuesto a la renta, impuesto al Valor Agregado, Aranceles y otros más.

- Al igual que las empresas, los adultos mayores tienen necesidades y expectativas sobre las cuales consideran que el Municipio les puede ayudar. Dentro del proyecto se deben contemplar las variables que deben formar parte de la ordenanza "Empleo y Emprendimiento Digno" y las demás iniciativas, programas y proyectos que como consecuencia de este estudio y del conocimiento de la realidad de los adultos mayores se deben proponer como parte de un programa integral de "MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES Y CALIDAD DE VIDA" del adulto mayor

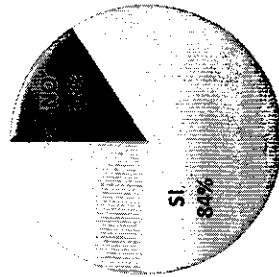
2.1. Si su respuesta es positiva, ¿qué tipo de contratación le interesaría ofrecer?



El 45% de los empresarios entrevistados manifestaron que les interesaría como parte de un programa de Responsabilidad Social Empresarial proporcionar trabajo a los adultos mayores a 50 años en tareas puntuales (específicas), mientras que un 50% le interesaría contratarlos en su nómina ya sea a tiempo completo (31%) o medio tiempo (19%).

2. ¿Su empresa estaría dispuesta o interesada en emplear a adultos mayores de 50 años dentro de su nómina como parte de un programa de responsabilidad social y recibir estímulos tributarios y no tributarios como estímulo?

Disposición a contratar adultos mayores a 60 años



El 16% de las empresas entrevistadas manifestó explícitamente que no estaría interesada en contratar dentro de su nómina adultos mayores a 50 años como parte de un programa de RSE en el cual tenga su empresa acceso a estímulos tributarios y no tributarios en compensación a su aporte.

ALGUNAS SUGERENCIAS DE CONTENIDO DE UN PROGRAMA PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DEL ADULTO MAYOR

- Capacitación en informática
- Capacitación y asistencia técnica para el emprendimiento
- Preparación al adulto mayor para la Reinserción laboral y adaptación al cambio.
- Programas dirigidos a empleadores para la prevención de la discriminación, abuso y maltrato al adulto mayor en el DM/Q.
- Programas de docencia – capacitación y traspaso de experiencia para que el adulto mayor a las siguientes generaciones.
- Programas de microcrédito a través de alianzas público – privadas.
- Bolsa de empleo especializada en adultos mayores - Conquito.
- Fortalecimiento de red de contactos para la empleabilidad del adulto mayor.
- Tratamiento preferencial al adulto mayor en servicios municipales.
- Reducción de impuestos (patente) para fomentar el emprendimiento.
- Campaña de diagnóstico de la salud del estado actual de los adultos mayores previo a una colocación laboral de la bolsa de empleo.
- Programas de vivienda digna orientada a adultos mayores que no cuentan con las condiciones mínimas de subsistencia y vivienda.
- Formación de red de comercialización de productos elaborados por adultos mayores.
- Programas de asistencia a mendicidad en la tercera edad.
- Inserción del adulto mayor en actividades realizadas por las distintas dependencias del Municipio de Quito.
- Auspicio a programas de preparación del retiro de los empleados adultos mayores en base a una transición programada (outplacement laboral).
- Motivación de cambios en leyes en beneficio del adulto mayor a ser tratado por la Asamblea Nacional, y otros organismos del Estado (tributarías, laborales, seguridad social).
- Alianzas, cooperación técnica y red con organismos nacionales e internacionales, públicos y privados que promueven el mejorar la calidad de vida del adulto mayor.

Atentamente.-

Ing. Diego Calderón N, MBA

D. ANEXO: FORMULARIOS ENCUESTAS

ENCUESTA EMPLEO Y EMPRENDEDIMIENTO DIGNO

Fecha:	09/2014	Nombre del Encuestado:	
Datos Básicos:		Fecha de Nacimiento:	

SEXO:	MALE	EDAD:	35	ESTADO CIVIL:	CASADO	NIVEL DE ESTUDIOS:	Postgrado	ACTIVIDAD ACTUAL:	Empresario de Venta Embarcadero/Bar/Hotel
NACIONALIDAD:	ARGENTINA	ESTADISTICA:	75-79	ESTADISTICA:	UNION LIBRE	NIVEL DE ESTUDIOS:	Superior Universitario	ACTIVIDAD ACTUAL:	Empresario de Venta Embarcadero/Bar/Hotel
TIPO DE EMPLEO:	PROPIETARIO	ESTADISTICA:	65-69	ESTADISTICA:	CONTRATO	NIVEL DE ESTUDIOS:	Quinta y sexta de primaria	ACTIVIDAD ACTUAL:	Empleado de Comercio
C.U.I.T.:	20-58	ESTADISTICA:	55-59	ESTADISTICA:	CONTRATO	NIVEL DE ESTUDIOS:	Secundaria	ACTIVIDAD ACTUAL:	Empleado de Comercio
OTRO:		ESTADISTICA:	45-49	ESTADISTICA:	CONTRATO	NIVEL DE ESTUDIOS:	Primaria	ACTIVIDAD ACTUAL:	Empleado de Comercio

SECTOR RESERVA:	Sur	SECTOR RESERVA:	Sur	SECTOR RESERVA:	Sur
Nombre:	Sur	Nombre:	Sur	Nombre:	Sur
Campo:	Sur	Campo:	Sur	Campo:	Sur

¿CUÁNTAS PERSONAS VIVEN EN SU CASA?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

¿Tiene algún familiar que tiene el emprendimiento?	SI	NO
Nombre:		
Apellido:		
Profesión:		

¿Qué le motivó a emprender?	
¿Recibe pensión por jubilación?	SI

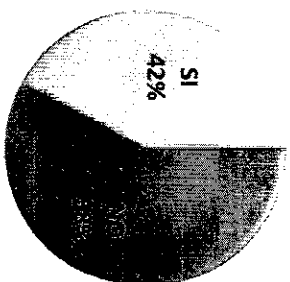
¿Qué tipo de ayuda recibe de otros principalmente?	
¿Recibe apoyo de familiares para su emprendimiento?	SI

¿Qué tipo de ayuda recibe de otros principalmente?	
¿Recibe apoyo de familiares para su emprendimiento?	SI

B. RESULTADOS ENCUESTA A EMPRESAS

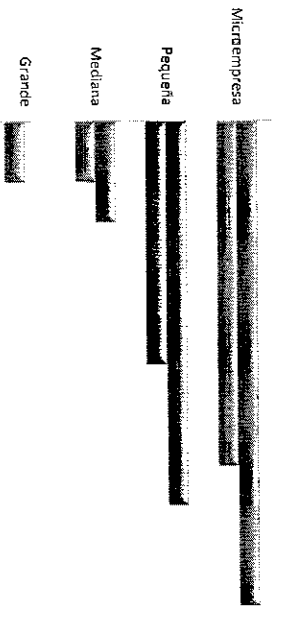
1. ¿Su empresa mantiene prácticas de Responsabilidad Social Empresarial como parte de su modelo de gestión?

¿Su empresa mantiene Prácticas de RSE?



RSE POR TAMAÑO DE EMPRESA

NO 48 SI 35



Se puede apreciar que el 100% de las empresas grandes tienen como práctica dentro de su modelo de gestión la Responsabilidad Social Empresarial y esto denota que una propuesta de "Empleo y Emprendimiento Digno" como práctica socialmente responsable tendría mayor acogida en este segmento.



LUGAR DEL ESTUDIO

La investigación de se realizó en el Distrito Metropolitano de Quito y parroquias rurales.

TIPO DE ESTUDIO

Se realizó un estudio de tipo cuantitativo tanto a nivel de Empleadores como de Adultos mayores, se emplearon 2 encuestas previamente estructuradas y se realizó un procedimiento de muestreo aleatorio en sitios previamente definidos

ENCUESTA EMPRESAS:

De acuerdo a los datos del INEC existen en Quito 69.147 empresas clasificadas de acuerdo a su tamaño entre Grandes Empresas, Medianas Empresas, Pequeñas Empresas, y Microempresas. Las encuestas a realizar analizaron con una muestra estadísticamente representativa cada uno de estos segmentos.

Tipo	%	Nº	Nº universo muestra
Grandes	88,60%	61.733	
Medianas	8,20%	5.845	3.845
Pequeñas	1,70%	1.212	1.212
Remanente	0,52%	356	356
Total Empresas Quito		69.147	7.414

Fuente: INEC

Fórmula de cálculo para el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{(M-1)e^2 + z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

Población(N) 7.414
 Proporción(P) 0,5
 Margen de error (e) 9%
 Nivel de confianza 91%
 Z $\alpha/2$ 1,969963985
 Tamaño muestra 88

Se realizaron 88 encuestas presenciales o telefónicas a empresas pequeñas, medianas y grandes que representan los potenciales empleadores.



6. ¿Usted estaría dispuesto/a interesado en acceder a un empleo?

SI	NO
----	----

7. Si su respuesta es negativa, por favor indique las razones por las que no estaría dispuesto a emplearse nuevamente.

8. Si su respuesta es positiva, ¿Qué tipo de empleo le gustaría encontrar?

Empleo a tiempo completo	Empleo a tiempo parcial	Por tareas específicas
SI	SI	NO

9. ¿Usted ha buscado empleo en el último año?

SI	NO
----	----

10. ¿Usted estaría dispuesto/a interesado en iniciar un pequeño negocio?

SI	NO
----	----

11. Si su respuesta es negativa, por favor indique las razones por las que no estaría dispuesto a iniciar un nuevo negocio.

12. ¿A qué tipo de pequeño negocio le gustaría acceder?

Comercio al por menor	Industria extractiva	Industria de transformación	Industria de servicios	Industria de construcción
SI	SI	SI	SI	SI

13. ¿Tiene alguna discapacidad?

SI	NO
----	----

14. ¿Qué es lo que más valoraría al momento de decidir acceder a un programa de empleo digno para apoyar al adulto mayor?

Factores	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Tener un salario que permita cubrir las necesidades básicas de la familia										
2. Tener un horario de trabajo que permita conciliar la vida laboral y familiar										
3. Tener un seguro de salud que permita cubrir los gastos médicos										
4. Tener un seguro de desempleo que permita cubrir los gastos durante el periodo de desempleo										
5. Tener un seguro de vejez que permita cubrir los gastos durante la vejez										
6. Tener un seguro de invalidez que permita cubrir los gastos durante la invalidez										
7. Tener un seguro de accidentes que permita cubrir los gastos durante los accidentes										
8. Tener un seguro de vida que permita cubrir los gastos durante la vida										
9. Tener un seguro de enfermedad que permita cubrir los gastos durante la enfermedad										
10. Tener un seguro de maternidad que permita cubrir los gastos durante la maternidad										

15. ¿Ha tenido una mala experiencia laboral o discriminación relacionada con la edad? ¿Puede indicar cuál fue la experiencia?

SI	NO
----	----

16. En su experiencia, ¿que apoyo necesita recibir por parte del Municipio de Quito para mejorar sus condiciones y calidad de vida?





FORMULARIO #2 ENCUESTA EMPLEO DIGNO EMPRESAS



Fecha: 10/09/2014 Hora: 15:30

Nombre de la empresa: ...

DATOS BASICOS

Empresa: ...

Tipo	Tamaño	# Empleados	Ventas Anuales	Antigüedad	Matriz
Exportador	Grande	1000-1999	12000 300 500 000 000	10 años	Q. 10
Productor	Mediana	100-999	5000 200 10 000 000	5-10 años	Otra
Maquila	Pequeña	50-99	12000 200 1 000 000	1-5 años	Sucursales
Exportador	Pequeña	10-49	300 000 1 000 000	0-1 años	2do. Cargo
Exportador	Pequeña	5-9	500 000 1 000 000		Aguado proveedor
					A nivel nacional

UBICACION EMPRESA
Centro Norte Sur
Vía de Luján Vía de Caceres
Vía de los Chinos Otros

CUESTIONARIO

- ¿Su empresa mantiene prácticas de Responsabilidad Social Empresarial como parte de su modelo de gestión? SI NO
- ¿Su empresa estaría dispuesta o interesada en emplear a adultos mayores de 50 años dentro de su planta como parte de un programa de responsabilidad social y recibir exámenes tributarios y/o tributarios como asistidos? SI NO
- Si su respuesta es positiva, ¿qué tipo de contratación le interesaría ofrecer?

Emprego a tiempo completo	<input type="checkbox"/>	Emprego a tiempo parcial	<input type="checkbox"/>	Por tareas específicas	<input type="checkbox"/>
---------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	------------------------	--------------------------
- ¿Que factor es el impedimento principal para contratación de adultos mayores de 50 años?

ENCUESTA A EMPRESAS



TIPO	CONCEPTO	QUE SE AVERIGUARÁ EN ENCUESTA
EMPRESAS CONTRATANTES	<ul style="list-style-type: none"> Posibles generadores de fuentes de empleo (empleadores) o apoyo a generación de nuevos negocios Empresas pequeñas, medianas y grandes 	<ul style="list-style-type: none"> Disposición o interés en contratar adultos mayores dentro de su nómina como parte de un programa de incentivos tributarios y no tributarios. ¿Qué les motivaría a contratar adultos mayores dentro de su nómina? ¿Qué les impediría el contratar adultos mayores dentro de su nómina? ¿Qué factores consideran críticos al momento de contratar a un adulto mayor? ¿Tienen dentro de su empresa programas de empleo enfocados en temas de responsabilidad social empresarial? ¿Qué esperan recibir por parte del Municipio?
ADULTOS MAYORES A 60 AÑOS	<ul style="list-style-type: none"> Que desean o necesitan un empleo o iniciar un pequeño negocio. Personas mayores a 50 años 	<ul style="list-style-type: none"> Perfil del adulto mayor. Actividad actual, nivel de ingresos actual. Disposición a emplearse o iniciar un pequeño negocio. Motivo que le impulsa a emplearse o iniciar un negocio. ¿Qué tipo de empleo necesita o desea conseguir? Tipo de negocio que le interesa iniciar. ¿Qué tipo de ayuda requieren por parte del Municipio para mejorar sus condiciones de vida? ¿Qué factores les impedirían el emplearse nuevamente? ¿Ha buscado empleo en el último año? ¿Qué ayuda espera recibir por parte del Municipio?

5. ¿Qué factores considera usted que motivan a los adultos mayores a emplearse nuevamente?	Ausentes de ingresos: <input type="checkbox"/>	Partes de la: <input type="checkbox"/>	Otras: <input type="checkbox"/>								
	Trabajadores: <input type="checkbox"/>	Trabajadora: <input type="checkbox"/>	Cooperativa: <input type="checkbox"/>								
6. ¿Qué tipo de políticas públicas, estímulo o incentivo le atraerá para decidir contratar adultos mayores?	Tributarios: <input type="checkbox"/>										
	No Tributarios: <input type="checkbox"/>										
7. ¿Qué factores considera críticos al momento de contratar a un adulto mayor?	Problemas de salud: <input type="checkbox"/>	Limitaciones físicas: <input type="checkbox"/>	Otras: <input type="checkbox"/>								
	Estrés Emocional: <input type="checkbox"/>	Aceptación a los cambios: <input type="checkbox"/>	Acciones: <input type="checkbox"/>								
8. ¿En qué tipo de programas o proyectos estarían interesados en participar?	(1) Seleccione el código de importancia de los factores de mayor a menor.										
	Factores	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Empleo directo o indirecto de alto nivel de ingresos											
2. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
3. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
4. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
5. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
6. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
7. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
8. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
9. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
10. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
11. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
12. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
13. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
14. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
15. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
16. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
17. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
18. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
19. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
20. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
21. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
22. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
23. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
24. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
25. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
26. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
27. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
28. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
29. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
30. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
31. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
32. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
33. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
34. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
35. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
36. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
37. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
38. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
39. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
40. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
41. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
42. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
43. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
44. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
45. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
46. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
47. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
48. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
49. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
50. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
51. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
52. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
53. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
54. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
55. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
56. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
57. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
58. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
59. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
60. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
61. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
62. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
63. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
64. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
65. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
66. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
67. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
68. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
69. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
70. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
71. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
72. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
73. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
74. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
75. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
76. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
77. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
78. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
79. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
80. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
81. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
82. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
83. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
84. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
85. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
86. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
87. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
88. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
89. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
90. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
91. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
92. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
93. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
94. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
95. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
96. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
97. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
98. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
99. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											
100. Programa de apoyo a emprendimiento independiente											

A. ANTECEDENTES

Durante el mes de agosto de 2014 se definió por parte de la Comisión de Desarrollo Económico, Productividad, Competitividad y Economía Popular y Solidaria que como parte del proceso de construcción de la "Ordenanza Metropolitana para Fomentar y Estimular el Empleo y Emprendimiento Digno" es importante conocer las necesidades y expectativas de la población y de los empresarios quiteños.

El camino escogido fue la recolección de las necesidades de empresarios y ciudadanos a través de un estudio de mercado en el cual se lleguen a determinar con un sustento técnico y estadístico las principales variables que determinen la nueva ordenanza de "Empleo y Emprendimiento Digno".

OBJETIVO

- Realizar un proceso de construcción de la ordenanza en base a las necesidades y expectativas reales de los adultos mayores de 50 años en adelante y de las empresas potenciales empleadores en la ciudad de Quito.
- Determinar las necesidades y expectativas de los adultos mayores de 50 años en cuanto a empleo y emprendimiento
- Determinar variables que permitan conocer el grado de aceptación de la Ordenanza de Empleo y Emprendimiento Digno entre los potenciales empleadores empresas radicadas en el DMQ.

SEGMENTOS Y TEMAS A INVESTIGAR

Se estudiarán a empresas y a adultos mayores de 50 años en función de que los primeros se constituyen como posibles empleadores y los adultos mayores como potenciales empleados o emprendedores.



Contenido

A. ANTECEDENTES 3

B. RESULTADOS ENCUESTA A EMPRESAS 7

C. ESTUDIO NECESIDADES Y EXPECTATIVAS PERSONAS 27

D. ANEXO: FORMULARIOS ENCUESTAS 58



ORDENANZA EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO DIGNO
ESTUDIO NECESIDADES Y EXPECTATIVAS
EMPRESAS Y ADULTOS MAYORES

Elaborado por:	Ing. Diego Calderón N. MBA, Asesor Técnico Comisión de Desarrollo Económico, Productividad, Competitividad y Economía Popular y Solidaria – Despacho Dra. Renata Moreno
Aprobado por:	Dra. Renata Moreno Concejala Metropolitana, Presidenta de la Comisión de Desarrollo Económico, Productividad, Competitividad y Economía Popular y Solidaria
Colaboración en la realización de las encuestas:	Patronato Municipal San José, Ing. María Fernanda Pacheco y equipo de trabajo- Encuesta Adultos Mayores Secretaría de Desarrollo Productivo – Encuesta a Empresas Equipo de asesores, Dra. Renata Moreno – Encuesta a adultos mayores
Fecha:	12 de Septiembre de 2014

A N E X O 2

HOJA DE RUTA
ELABORACIÓN DE ORDENANZA EMPLEO DIGNO

INFORMACIÓN GENERAL:

NOMBRE:

"Elaboración de Proyecto de Ordenanza "Empleo Digno"

OBJETIVO:

Elaborar el Proyecto de Ordenanza "Empleo Digno" bajo parámetros legales, administrativos y tributario financieros.

PERSONAS INVOLUCRADAS:

1. Comisión de Desarrollo Productivo Económico (Dra. Renata Moreno, Ing. Anabel Hermosa, Lic. Carla Cevallos).
2. Secretaría de Desarrollo Productivo y Competitividad
3. Secretaría de Inclusión Social
4. Patronato San José
5. Asesoría de Alcaldía

Fecha de Inicio:
03-Sep-2014

Fecha de Finalización:
16-Oct-2014

Coordinador del Objetivo:

Comisión de Desarrollo Productivo y Competitividad-Dra. Renata Moreno

Descripción de las acciones a ejecutar

Actividad	Fecha de Inicio	Fecha de finalización	Responsables	Actividades Realizadas
Búsqueda y análisis de estadísticas de empleo, subempleo y desempleo de adultos mayores en el DMQ.	Agosto-14	Agosto-14	Carolina Landín (Secretaría de Desarrollo Productivo y Competitividad)	Se realizó la búsqueda y análisis de estadísticas de empleo, subempleo y desempleo de adultos mayores en el DMQ, laS mismas que fue entregada para análisis en la Comisión.
Determinación de impacto de cifras tributarias para estímulo	Agosto-14	Agosto-14	Dirección Metropolitana Tributaria Financiera	

tributario.						
Realización de encuestas a empresas	Agosto-14	Agosto-14	Agosto-14	Paz Guevara (Secretaría de Desarrollo Productivo y Competitividad)	Realizada las encuestas y entregadas el 02 de septiembre de 2014	
Realización de encuestas a adultos mayores	Agosto-14	Agosto-14	Agosto-14	Patronato San José	Realizada las encuestas y entregadas el 02 de septiembre de 2014	
Elaboración del primer Proyecto de Ordenanza "Empleo Digno" como un documento de trabajo	10-Sep-14	10-Sep-14	10-Sep-14	Despacho Concejala Carla Cevallos y Gonzalo Muñoz		
Revisión del primer Borrador del Proyecto de Ordenanza "Empleo Digno"	10-Sep-14	10-Sep-14	10-Sep-14	Equipo de Trabajo		
Socialización del primer Borrador del Proyecto de Ordenanza "Empleo Digno" con adultos mayores	15-Sep-14	15-Sep-14	15-Sep-14	Patronato San José		
Socialización del primer Borrador del Proyecto de Ordenanza "Empleo Digno"	15-Sep-14	15-Sep-14	15-Sep-14	Secretaría de Desarrollo Productivo y Competitividad		

con empresarios					
Presentación del Proyecto de Ordenanza en Comisión, y solicitud de informes técnicos, financieros y legales	17-Sep-14	17-Sep-14		Secretaría de Desarrollo Productivo y Competitividad – Secretaría de Inclusión Social – Procuraduría Metropolitana - Dirección Metropolitana Financiera Tributaria	
Presentación de informes técnicos, financieros y legales a la Comisión y PRIMER DEBATE DE PROYECTO DE ORDENANZA	01-Oct-14	01-Oct-14		Secretaría de Desarrollo Productivo y Competitividad – Secretaría de Inclusión Social – Procuraduría Metropolitana - Dirección Metropolitana Financiera Tributaria - Comisión de Desarrollo Productivo y Competitividad	
PRIMER DEBATE DE PROYECTO DE ORDENANZA "EMPLEO DIGNO" en Concejo Metropolitano	03-Oct-14	03-Oct-14		Concejo Metropolitano	
Taller con concejales: Recepción de observaciones de concejales	07-Oct-14	07-Oct-14		Comisión de Desarrollo Productivo y Competitividad	
DICTAMEN para análisis de observaciones	13-Oct-14	13-Oct-14		Comisión de Desarrollo Productivo y Competitividad	

de Concejales				
SEGUNDO DEBATE DE PROYECTO DE ORDENANZA "EMPLEO DIGNO" en Concejo Metropolitano	16-Oct-14	16-Oct-14	Concejo Metropolitano	
Información Adicional:				
Observaciones:				